

nadie sabe ver un perfil como nosotros.

savilleconsulting España

EDITORIAL



Susana Marcos y Luis Ustarroz

El modelo de recompensa total: unamos las piezas del puzle de la retribución

# RRHH Digital

EL PRIMER PERIÓDICO ONLINE DE RECURSOS HUMANOS

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

## El modelo de recompensa total: unamos las piezas del puzle de la retribución

POR Susana Marcos y Luis Ustarroz, PeopleMatters. 00:00 | 02 de Junio del 2015

Si preguntamos a cualquier profesional de compensación cuál es su objetivo dentro de la organización la respuesta probablemente sea "atraer, motivar y retener a los mejores profesionales". Esta afirmación tan recurrente en mundo de recursos humanos, suele darse en muchas ocasiones de forma instintiva sin llegar a pensar en cuáles son sus implicaciones o cuál es la mejor manera de alcanzarla.

Estos profesionales deben dar respuesta a preguntas tales como ¿qué podemos ofrecer a los mejores empleados para que sigan motivados?, ¿qué elementos de recompensa tienen mayor impacto en las personas?, ¿cuál es el verdadero retorno para la organización?

Pues bien, para alcanzar este reto ya podemos avanzar que los departamentos de compensación y beneficios juegan un papel fundamental en las organizaciones. Los profesionales de RRHH y, en particular, los de compensación, disponen de un amplio abanico de elementos, herramientas y modelos que tienen un alto impacto sobre los resultados de las compañías y las personas que forman parte de ella.

Entre estas soluciones encontramos el Modelo de Recompensa Total que establece las bases para diseñar paquetes retributivos que obtengan, por un lado, la satisfacción y compromiso de los empleados y, por otro, el buen desempeño de la organización.

Este modelo establece que para diseñar una estrategia de Recompensa Total es necesario que la organización tenga en cuenta agentes externos (economía, mercado laboral, cultura y normativa) y elementos estratégicos (la cultura organizativa, la estrategia de negocio y la estrategia de recursos humanos). Este análisis permite entender el entorno y la compañía para combinar, de la forma más adecuada a cada organización, los seis elementos de recompensa.

Estos son:

- **Compensación:** salario entregado a un empleado por los servicios prestados (p.ej. tiempo, esfuerzo, habilidades). Esto incluye tanto el fijo como el variable vinculado a desempeño.
- **Beneficios:** son programas que el empleador utiliza para complementar la compensación en metálico. Beneficios tales como la salud, protección económica, ahorros, programas de jubilación ofrecen seguridad a los empleados y a sus familias.
- **Efectividad de la conciliación:** consiste en un conjunto de prácticas específicas, políticas y programas que, junto a la filosofía, apoyan y ayudan al empleado a conseguir el éxito tanto en su trabajo y como en su hogar.
- **Reconocimiento:** son programas que valoran las acciones, esfuerzos, comportamientos o desempeño de los empleados. Apoyan a la estrategia de negocio reforzando ciertos comportamientos (p.ej. logros extraordinarios) que contribuyen al éxito de la organización. Estos programas pueden ser formales o informales.



Estos M...

10% de descuento para lect...

Introducción LEC

Los lector

¿Cree que l... aumenta la... empleados

- Si, aumen...
- No, la jori productiva
- La jornad productiva

Votar

Ve

Enco: es cu

organización. Estos programas pueden ser formales e informales.

- **Gestión del desempeño:** consiste alinear los esfuerzos que hay que realizar tanto individualmente como de forma colectiva para alcanzar los objetivos del negocio.
- **Desarrollo del talento:** otorga a los empleados la oportunidad y las herramientas para avanzar en sus habilidades y competencias tanto en su carrera a corto plazo como a largo plazo.

La clave del éxito del diseño de la Recompensa Total consiste combinar estos elementos formando un *mix* retributivo que responda a las necesidades del negocio y la organización, a su cultura, estrategia, ciclo de vida, sin olvidar en ningún momento la satisfacción de los empleados.

Para implantar una estrategia de Recompensa total es importante:

- **Ser consciente del entorno:** conocer el sector, la legislación aplicable, el mercado laboral, las costumbres y culturas de cada región.
- **Conocer la organización:** tener presente la misión, visión y valores. Conocer la estrategia de la compañía así como los objetivos que se han establecido.
- **Diseñar una estrategia de recompensa total a medida:** tomar como referencia lo que hacen los competidores no siempre funciona. Un determinado *mix* retributivo puede funcionar perfectamente en una organización y en otra no.
- **Entender los diferentes elementos de recompensa y gestionarlos de forma conjunta:** es importante visualizar la estrategia de recompensa total como un puzle en el que cada elemento de recompensa es una pieza. Gestionar de forma aislada cada elemento sólo producirá mayores costes, menor rentabilidad de la inversión y mayor confusión en la organización.
- **Comunicar el valor real del paquete retributivo:** es más efectivo comunicar las necesidades que se ven satisfechas al utilizar cada elemento de recompensa que simplemente informar de su coste. A modo de ejemplo, no es lo mismo decir que el seguro de salud cuesta 60 €/mes que anunciar que en caso de enfermedad los empleados pueden acudir a un especialista. Mientras que en el primer caso el empleado conoce el valor económico del beneficio, en el segundo el empleado llega a comprender el valor real, el mensaje es más potente y la vinculación emocional más fuerte.
- **Considerar a los empleados como un activo y no como un coste:** concebir a los empleados como el principal activo de la organización es un enfoque tremendamente útil para entender sus necesidades e inquietudes y poder ofrecerles, a través de la recompensa, aquello que realmente necesitan siempre y cuando sea coherente con las necesidades de la compañía.

En definitiva, lo que nos permite el Modelo de Recompensa Total es diseñar una estrategia de recompensa que incremente la ventaja competitiva de la compañía a la vez que aumente la satisfacción y el compromiso de los empleados.

#### Comentario final:

El Modelo de Recompensa Total fue diseñado por *World at Work*, la más prestigiosa asociación internacional de profesionales de recursos humanos especializados en compensación. Este modelo, que ha sido actualizado recientemente, será tratado junto a otros puntos relativos a la Estrategia de Recompensa Total en la nueva edición (XII) de la Certificación *Global Remuneration Professional* impartido a partir del 15 de julio por PeopleMatters.

\*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en **Twitter**.

#### RRHHDigital



#### (0) COMENTARIOS

#### ENVÍE SU COMENTARIO

SU NOMBRE:

SU EMAIL:

SU COMENTARIO:



5ª FERI  
disCaç

PALACIO DE CONGRESOS



ENVIAR 

# RRHHDigital

RRHH Digital

El periódico online de recursos humanos y empleo

Otros periódicos del Grupo Ediciones Digitales Siglo 21

AltoDirectivo

GolfConfidencial

LobbyWorld

El Diario del Bebé

PadelSpain

SerComercial

Suscríbete a  
nuestro boletín



## Secciones

Portada

Contacto

Secciones

Publicidad

**Editorial**

Aviso Legal

Entrevista

Se Rumorea

The English Corner

Formación en RRHH

Empleo en RRHH

© CopyRight 2015 RRHHDigital