

Prácticas



¿Qué debo tener en cuenta para diseñar un programa de retribución?

Jorge Sigüenza López,

Consultor de PeopleMatters.

Existen multitud de aspectos o factores que pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar, no solamente un programa de retribución, sino cualquier política o programa de RR.HH. en nuestras organizaciones. Ciertamente es que cuando desde Recursos Humanos se emprende cualquier iniciativa en materia de gestión de personas, es importante tener en cuenta tres aspectos básicos que nos proporcionarán una mayor posibilidad de éxito:

El contexto organizativo y de negocio:

Este aspecto constituye la base fundamental y crítica para que cualquier programa de Recursos Humanos tenga éxito tanto interna como externamente. Siempre se ha dicho que RR.HH. debe “hablar el lenguaje del negocio” –es algo que continuamente se critica a los departamentos de Recursos Humanos– pero, ¿qué queremos decir con “hablar el lenguaje del negocio”? En realidad, hablamos de que cualquier iniciativa en materia de gestión de personas debería estar alineada con:

■ La estrategia de negocio de la compañía:

Aunque suene a la teoría que siempre nos cuentan los libros de gestión de RR.HH., nuestros programas deberían adaptarse a la estrategia adoptada por la organización, porque los programas a diseñar no tienen por qué ser necesariamente parecidos si nuestra estrategia está enfocada a liderazgo de producto/servicio, excelencia operativa o servicio al cliente.

■ *Visión, misión, valores y cultura* de la organización. Los programas deberían estar adaptados a lo *qué* quiere y *cómo* quiere ser nuestra organización. Todos los programas que queramos implantar deberían contribuir a fomentar nuestra cultura y nuestros valores como compañía.

Comprender la importancia de relacionar estos factores ayudará al profesional de Recursos Humanos a convertirse en un socio estratégico del negocio y, por tanto, a hablar su mismo lenguaje.

La estrategia de Recursos Humanos:

Conocer cuál es el contexto organizativo y de negocio es clave para el desarrollo de la estrategia de Recursos Humanos, porque nos ayudará a confeccionar políticas y programas, en el marco de una estrategia de recompensa total, que atraigan, retengan y motiven a los empleados que queremos tener. Toda estrategia de recompensa total y, por tanto, todo programa de recompensa que se esté diseñando, debería tener como base la estrategia de Recursos Humanos.

Por último, destacar la importancia de la **comunicación** a la hora de diseñar y/o implantar cualquier programa de retribución o de Recursos Humanos. Todo programa que esté bien diseñado, bien estructurado, puede quedarse en un mero diseño si su comunicación no es la adecuada. La elección de los emisores, los receptores, los canales de comunicación adecuados, así como de una planificación temporal determinada pueden hacer que cualquier programa que diseñemos tenga mayor posibilidad de éxito.

En definitiva, el contexto organizativo, el diseño del programa en sí, así como una buena comunicación son factores que incrementarán las posibilidades de éxito de cualquier programa que diseñemos.)

Información elaborada por:

peplematters