

Prácticas

¿Cómo hacer para que los empleados se sientan bien recompensados?

Laura Rodríguez Monasterio,

Consultor de PeopleMatters.



Ésta es una pregunta clave para toda organización. Una de las vías que podemos tomar para informarnos de la opinión de nuestra plantilla ante un tema tan delicado como es la retribución es la de plantear la realización de un Estudio de Opinión de Empleados, práctica común en muchas empresas.

En el diseño de las materias a analizar en este estudio, incluiremos un apartado que trate en profundidad temas retributivos. De esta manera podremos conocer la importancia que da nuestra plantilla a la retribución y actuar entonces en consecuencia.

Con las conclusiones obtenidas, deberíamos tratar de ofrecer, por ejemplo, planes de beneficios acordes a las necesidades del colectivo que nos ocupa, o plantearnos la posibilidad de desarrollar planes de retribución flexible para que cada empleado adapte su paquete retributivo a las necesidades individuales y específicas de cada situación personal.

Por otro lado, se podrían plantear formas retributivas que favorezcan el equilibrio vida personal/vida profesional, como puede ser el pago de guarderías, tiempo libre adicional...

Lo ideal sería que nuestra situación actual, en cuanto a ciclo empresarial se refiere, nos permitiera posicionarnos en nuestro mercado de referencia en una buena posición retributiva, y que, además, esto trascendiera tanto dentro de nuestra empresa como de cara al exterior, y así poder ser considerados como empresa de referencia.

La compañía también debe asegurarse una buena equidad interna, tratar que sus

empleados perciban que la recompensa recibida por cada uno de ellos guarda relación con su grado de contribución y responsabilidad sobre los objetivos de la organización. Se deberán dejar claros, en el caso de que existan, los posibles vínculos entre retribución y carrera profesional; que cada empleado perciba que el desarrollo en la organización se irá reflejando también en su nivel retributivo.

En este sentido, podemos conseguir desarrollar sistemas retributivos que hagan a los empleados partícipes del éxito de la organización, variable vinculado en una parte a objetivos corporativos, planes de acciones, participación en beneficios...

Para no sólo hablar de temas vinculados con dinero o beneficios, o para los que no puedan ofrecer una recompensa de este estilo, se puede plantear desarrollar sistemas de reconocimiento (que no necesariamente supongan un valor económico).

Por último, destacamos que es fundamental conseguir llevar a cabo una buena comunicación de la retribución que tenga como objetivo que cada empleado sea consciente del valor total de su paquete retributivo y no sólo de los conceptos dinerarios. Cualquier sistema retributivo por excelente o sofisticado que sea, si no va acompañado de un plan de comunicación capaz de llegar a todos los empleados, no conseguirá su objetivo, y lo único que obtendremos será una mala gestión de nuestra política salarial.)

Información elaborada por:

peplematters