



Outsourcing: Gestión profesional de la recompensa al alcance de todos

Pablo Flores,

Gerente de PeopleMatters.

De todas las herramientas de que dispone la Dirección de una organización empresarial, la más costosa y potente, es la recompensa de sus empleados. Considerada en su globalidad como todo lo que una persona recibe en contraprestación por sus servicios, la recompensa constituye una estrategia de negocio en sí misma para alinear a los empleados con los factores críticos de éxito y comprometerlos en la mejora de los resultados de negocio.

Para poder realizar esta labor es preciso conocer en profundidad los mecanismos que hacen que la retribución funcione de la manera prevista para que los empleados *hagan "lo que tienen que hacer, cuando lo tienen que hacer y como lo tienen que hacer"*. Por tanto, su diseño e implantación han de ser confiados a profesionales con conocimiento y experiencia en la materia, capaces de entender las claves de negocio y el contexto económico, laboral y social en el que se opera y trasladar los planes a la situación de la organización. Pero, ¿está todo esto al alcance de la mano de empresas medianas y pequeñas?

Por lo general, estas organizaciones cuentan con profesionales con formación generalista en Recursos Humanos o especializada en aspectos laborales, de desarrollo, etc. pero raramente en gestión retributiva como estrategia organizativa. En un contexto donde los empleados son cada vez más exigentes y el tiempo es escaso, una vía alternativa para asegurarse una gestión de la recompensa profesionalizada al servicio de la empresa es la externalización.

Lejos de anteriores esquemas donde el *outsourcing* se utilizaba para actividades "no

core" o de alta carga administrativa, este nuevo enfoque plantea la posibilidad de contar con un conocimiento experto escaso en el mercado (compensación) y disponer de información fiable de referencias retributivas, todo ello optimizando los costes asociados en función de las necesidades reales. Son por lo tanto servicios diferentes a los desarrollados por despachos de abogados o gestorías tradicionales, más especializados en aspectos legales y administrativos respectivamente.

El objetivo de esta nueva corriente de *outsourcing* es rentabilizar la inversión realizada en la recompensa dando respuesta a la pregunta de "cómo, cuándo y cuánto debo pagar a mis profesionales". Esto se realiza tanto resolviendo quebraderos de cabeza habituales como son decidir las retribuciones del Comité de Dirección, definir el paquete retributivo de un expatriado o determinar el salario de una nueva incorporación, como externalizando procesos de carácter periódico (revisiones salariales, administración de retribución variable y beneficios, etc.)

El gran reto de los Recursos Humanos es apoyar la consecución de los objetivos de negocio, ahora y siempre. En el momento actual donde se empiezan a vislumbrar algunos brotes verdes al final del camino, ¿estamos seguros de contar con herramientas de compensación bien afiladas para competir en un mercado más complejo y retador?)

Información elaborada por:

peplematters