



¿Cómo comunico la retribución a mis empleados?

Victoria Gismera,
Directora de Peplematters.

Quizá debiéramos preguntarnos: ¿comunico la retribución a mis empleados? Tal vez muchos piensen que la respuesta es siempre afirmativa porque todos nuestros empleados reciben su nómina cada mes. Pero, ¿es eso “nuestra retribución”?

Si pensamos que la retribución es algo más, posiblemente la respuesta no sea tan obvia y entonces podamos preguntarnos también: ¿podría asegurar que todos mis empleados saben enumerar todos los elementos de su paquete de compensación total?, ¿conocen por qué se les remunera?, ¿qué alternativas o cambios pueden conseguir en su retribución?, ¿se valora la retribución otorgada, los elementos dinerarios y los intangibles?

Durante las últimas décadas, trabajadores y organizaciones están experimentando grandes cambios en sus formas de hacer y actuar. Ya sea gracias a la economía global, a las nuevas tecnologías o a la forma de entender la vida y el trabajo por parte de las nuevas generaciones, las organizaciones y los empleadores hemos tenido que cambiar y actualizarnos para poder responder a lo que realmente los trabajadores valoran sobre el trabajo. Conocer, entender y responder a lo que más preocupa e interesa a los trabajadores puede repercutir en una mejora del desempeño y los resultados de la compañía.

El reto para RR.HH. es presentar los principios y elementos de la recompensa total a través de un proceso de comunicación claro, profundo y eficaz. Comprender la recompensa total reduce la distracción del empleado (tiene información de lo que necesita saber cuando lo necesita saber), clarifica las expectativas, aumenta la conciencia sobre lo que tiene y le facilita la toma de decisiones sobre su trayectoria profesional. Los empleados esperan

que la comunicación sobre la recompensa total sea honesta, minuciosa, comprensible y relevante. Así conseguiremos cambiar actitudes y comportamientos.

Para asegurarnos una comunicación eficaz proponemos establecer un plan de actuaciones que guíe el proceso de comunicación:

Paso 1: Analizar la situación.

Paso 2: Definir los objetivos.

Paso 3: Determinar los mensajes clave.

Paso 4: Analizar la audiencia.

Paso 5: Seleccionar los medios.

Paso 6: Implantar la campaña.

Paso 7: Evaluar la campaña.

Además, algunas claves que podemos tener en cuenta son:

- Sé claro, directo, realista y coherente.
- Personaliza los mensajes.
- Involucra a *managers* y responsables.
- Sé la principal fuente de información, de respuestas, de apoyo y de asesoramiento.
- Observa y actúa ante las reacciones durante el proceso.
- Comunica regularmente.

Si consideramos que la retribución es una potente herramienta de gestión de nuestros equipos, sabremos dar igualmente la importancia que merece a una comunicación eficaz de la misma. Una comunicación estratégica, proactiva, dirigida y continua fortalecerá el compromiso, la confianza y la retención de nuestros profesionales.)

Información elaborada por:

peplematters