

# La gestión de la recompensa: una oportunidad aún no explotada por las PYMES

En el último trimestre de 2018 las PYMES de la zona euro han aumentado su cifra de negocio con respecto al anterior ejercicio. Sin embargo, al mismo tiempo, ha disminuido el porcentaje de empresas que han obtenido beneficio. Nos preguntamos a qué puede atribuirse este dato y, una de las posibles respuestas la proporciona la encuesta desarrollada por el Banco Central Europeo que relaciona la disminución del beneficio con el aumento de los costes salariales.

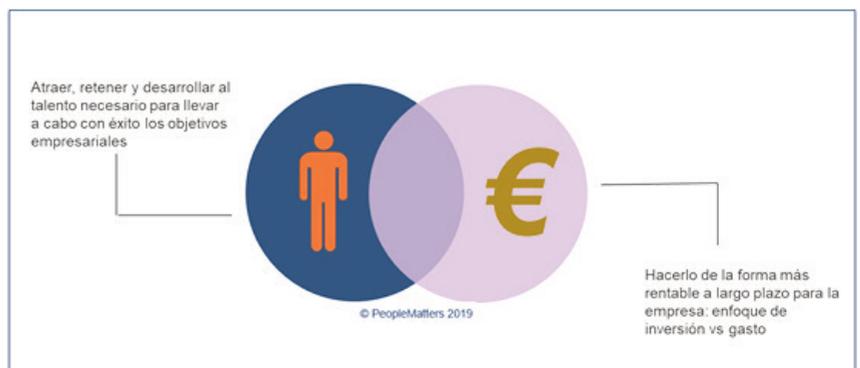
Profundizando en esta explicación, hay que considerar que, para las pequeñas y medianas empresas, los recursos humanos son uno de los elementos de mayor peso en su estructura financiera debido al costo que suponen (aproximadamente entre un 40% y 60% en España, variando en función del sector). La moraleja parece clara: en el entorno económico de las pequeñas y medianas empresas, el control de costes en materia de recursos humanos debe ser considerado un factor clave para garantizar la viabilidad del negocio.

En este sentido, contar con las herramientas adecuadas nos permitirá que la gestión salarial se convierta en una palanca para optimizar el retorno de la inversión en la retribución en vez de considerarla un mero coste.

Además de lo anterior, contar con las adecuadas herramientas de gestión salarial se convierte en una necesidad básica ya que, en la actualidad, nos encontramos en un entorno empresarial y un mercado laboral poco estable, que cambian de mane-

ra rápida y vertiginosa, lo que nos exige adaptar nuestro modelo de negocio y por tanto nuestra retribución para dar respuesta a estos cambios.

La estrategia retributiva nos permite también definir y proyectar cuál es la oferta de valor que proponemos a nuestros empleados y a posibles candidatos. Esto es especialmente relevante en las PYMES teniendo en cuenta que, según la encuesta realizada por el Banco Central Europeo, la atracción del talento adecuado es una de las grandes preocupaciones actuales de estas empresas. En términos generales, las empresas pequeñas y medianas suelen contar con menor capacidad financiera que las grandes y, por tanto, les cuesta más ser competitivas desde el punto de vista salarial. Para presentarse como opciones atractivas, deben complementar su oferta de valor de forma muy inteligente, por ejemplo, con otros elementos como el desarrollo profesional, el bienestar corporativo (en donde se incluye el clima laboral y las posibilidades de conciliación de la vida profesional y personal) o el reconocimiento.



---

## Diego Medina y Javier Pérez Navarro de PeopleMatters

---

En conclusión, las PYMES que deseen aprovechar la oportunidad de convertir la gestión salarial en una inversión en vez de un mero coste, se hace necesario contar con una estrategia de recompensa que responda de manera clara a las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo evalúo si estamos invirtiendo de forma adecuada en retribución y recompensa?
2. ¿Cuánto debemos gastar en los salarios de la empresa?
3. ¿En qué perfiles debo invertir más? ¿y en cuáles menos?
4. ¿Hasta que punto se ajusta lo que ofrezco a mis empleados a mi realidad empresarial?
5. ¿Con qué elementos de bajo coste económico puedo complementar mi paquete de recompensa total para atraer al talento necesario?
6. ¿Son conscientes los empleados y candidatos de qué elementos de recompensa hacen a mi empresa diferencial respecto a otras?

Desde nuestra experiencia, las pequeñas y medianas empresas que cuentan con una estrategia retributiva adecuada y alineada con sus objetivos tienen muchas más posibilidades de convertir la gestión de personas en una ventaja competitiva frente a aquellas que no la tienen. Desde PeopleMatters, creemos que éste es un buen momento para plantearse llevar la gestión retributiva al siguiente nivel, transformándola en una verdadera gestión de capital humano.

