

## ***Cómo crear una ventaja competitiva con un sistema de remuneración y beneficios***

### Creando una Ventaja Competitiva con Paquete Salarial y Beneficios

Narrador: Henrik Mansson describe cómo el paquete salarial se alinea con la ventaja competitiva de una organización. También comparte sus opiniones acerca de pago base y paquetes de beneficios.

Mansson: La filosofía de recompensas y estrategias de una compañía es absolutamente esencial para que esa organización logre atraer y retener a gente.

Cuando hablamos del pago base, obviamente necesita ser muy competitivo, necesita estar basado localmente y al valor de los diferentes o variados papeles. Pero lo que es mucho más importante para la gente es la tecnología con la cual están trabajando, horas flexibles de trabajo, opciones de comida saludable en la cafetería de los empleados, vacaciones, programas médicos, y también el tipo de gente que quien trabajo por aquí. Estamos ligando todo eso nuevamente a los valores y la cultura de la organización.

### Mirando al Futuro

Lo que yo creo que cambiará mucho en el futuro es que será absolutamente clave que la gente sea pagada de acuerdo al valor del mercado. La gente sabe muy bien lo que vale.

Número dos, que el pago base esté fijado por la organización. Y en realidad, el pago es algo que es mucho más compartido hoy día entre colegas.

En el pasado, la gente no compartía información acerca de su salario y programas de bonos, pero ahora es muy, muy abierto y es algo que la gente comparte. La gente siente que merece su pago base, pero además de esto, por supuesto, lo que los individuos traen a la organización es que saben que tendrán éxito y por lo tanto, cualquier tipo de programa de incentivos que se les sume será percibido como: "Lograré conseguir el bono completo". Y eso es diferente de la expectativa de hoy y mañana comparada con la de unos años atrás.

El ambiente de la oficina es muy importante. ¿Es este un lugar donde yo como empleado me puedo identificar? ¿Me siento cómodo aquí? Los colegas que me rodean, los líderes quienes entran y salen de la oficina, ¿son éstas personas con quienes quiero trabajar? Porque después de todo, tengo una elección. Así que las opiniones de la gente sobre paquetes de beneficios evolucionan todo el tiempo.

Hoy, es mucho más importante que yo tenga un programa de bonos y que ese programa de bonos... yo esperaré que si pongo todo mi esfuerzo a mi trabajo, seré muy bien pagado en base a ese programa de bonos. Pero otros beneficios necesitarán ser individualizados porque las personas tienen necesidades variadas, vienen de culturas diferentes y tienen diferentes ambiciones.

Para una persona, es importante para su situación familiar con respecto a cuidado de salud, con cuidado de niños, con cuidado de sus padres, con programas médicos, con alimentos saludables, con tal vez poder tener una semana adicional de vacaciones o tener un programa dental.

Hoy día, la gente necesitará tener la oportunidad y esperará tener la oportunidad de tomar mucho más ventaja de sus beneficios de lo que podían hacer en el pasado.

Narrador: Además del paquete salarial y paquetes de beneficios, ¿cuáles estrategias de recursos humanos ayudan a brindar una fuerza laboral más saludable y productiva? ¿Cuáles son las características de una fuerza laboral poco saludable?

Mansson: Entonces, además de una estrategia de paquete salarial y beneficios que esté en vigencia, necesitamos otras actividades y factores que realmente estimularán de manera positiva una fuerza laboral saludable y productiva.

Yo diría que la sombrilla se trata de ser un empleador sustentable. ¿Qué significa eso? Significa que la organización confía, es digna de confianza y está concentrada alrededor del área de confianza, transparencia, ética y el trato justo de individuos.

Así que la organización que en realidad cree en un modelo de empleador sustentable y realmente cumple con esta promesa de manera genuina, esa organización estará mucho más adelante en el futuro.

Existen algunos impactos no financieros en una fuerza laboral poco saludable. ¿Qué podrían ser?

Antes que nada, es el nivel de compromiso que un empleado trae consigo cuando viene a trabajar. ¿Cuán involucrado estará con una compañía, con un cliente? ¿Cuánto de sí mismo traerá al trabajo y a sus colegas ese día? ¿Están agregando valor a la manera de pensar?

Número dos: ¿cuál es el impacto que eso tiene a la satisfacción del cliente? En nuestra industria, la satisfacción del cliente, el diálogo que toma lugar con un individuo que no está interesado... ¿cómo se siente eso? ¿Cuál es el costo verdadero si eso se multiplica por varios clientes ese día?

Y finalmente, ¿cómo le afecta a ese espíritu de colegas que tenemos dentro de la compañía? Y ese espíritu de colegas es tan poderoso cuando es positivo puede... Cuando el nivel de interés, la productividad bajará y la energía en la organización desaparecerá.

Entonces, ¿qué significa para la interacción con un cliente, para la interacción con colegas? Bueno, las personas -- los empleados -- tienen opciones, igual que los clientes. Pueden votar con sus pies, y sí votarán con sus pies. ¿Qué significa? Significa que yo estoy decidiendo si me uniré a o si me iré de la organización. Es mi decisión.

Narrador: Henrik Mansson examina los enlaces entre la ética y paquete salarial al igual que los desafíos que enfrentan las organizaciones con respecto a lo mismo.

Mansson: Existe un enlace muy real entre el paquete salarial y la ética dentro de una organización. Lo que es clave aquí es que los programas de salario y de recompensas que están siendo otorgados son en realidad transparentes, justos y éticos.

Debe ser absolutamente claro para todos los individuos en la organización lo que realmente significa pago por rendimiento.

Entonces, al pasar el año, necesito tener ese diálogo con mi gerente de línea para entender dónde estoy. Y también para que yo pueda explicar mi punto de vista, mis opiniones, por qué he tenido que cambiar la prioridad de un proyecto o por qué no pude cumplir con lo prometido. Es un diálogo que ocurre al final del año cuando estamos descubriendo que el desempeño tiene un enlace directo al salario, la recompensa y el desempeño. Ese enlace necesita ser ético, necesita ser claro y necesita ser justo.

No creo que deba haber un desafío para unir la recompensa a la ética. Para nada. Lo que las organizaciones necesitan hacer es ser muy transparentes y justos en la manera en que se comunican y también como ejecutan su programa salarial y de recompensa. Las personas deben entender por qué están recibiendo un pago y por qué no.

Entonces, para que una compañía tenga éxito en su manera de dirigirse a la gente y en su manera de manejar las relaciones públicas, realmente empieza con los principios de "conocer tus valores".

Definan sus valores, comuniquen los valores y vivan por ellos. Cuando las personas son contratadas y ascendidas en base a los valores de la organización, empieza a volverse real.

Lo que también debemos asegurar es que nuestros líderes realmente acepten la filosofía de ser un empleador sustentable. ¿Qué significa eso? No sólo se interesan en un solo individuo para que haga un trabajo, sino que están interesados en una persona a quien quieren apoyar para poder tener éxito a largo término, lo cual es de beneficio para la organización y por supuesto, para el beneficio del individuo.

Si hacemos todo eso -- En realidad, es muy simple. Si hacemos todo eso, tendremos éxito para atraer y retener a los mejores empleados.

Creando una Ventaja Competitiva con Paquete Salarial y Beneficios