

--

	Imprimir este documento	Asesoría/Proceso Electoral /Actividad
--	-------------------------	---------------------------------------

--

Dos reconocidos consultores y expertos en temas de remuneración, Patricia Zingheim y Jay Schuster, acaban de publicar un libro revolucionario que describe con claridad la íntima relación que existe entre las recompensas que ofrece una empresa a sus empleados y sus objetivos comerciales.

Las empresas de hoy apuntan a mejorar la efectividad y a competir en un mundo globalizado; por eso, gerentes, profesionales de recursos humanos y consultores necesitan un asesoramiento claro y preciso para diseñar sistemas de recompensa que generen buenos resultados.

A partir de la extensa experiencia en consultoría, los autores presentan esta guía que define los principios esenciales para crear recompensas integradas que ayuden a abordar oportunidades comerciales críticas. En este artículo, resumimos las estrategias claves que recomiendan los autores.

Las corporaciones del tercer milenio deben armar una sociedad beneficiosa entre la empresa y el personal, para así mejorar la eficiencia y potenciar los objetivos empresariales.

Necesitan las herramientas necesarias para atraer talentos, expandirse globalmente, mejorar las adquisiciones, desarrollar equipos y, sobre todo, alinear la remuneración de los ejecutivos y el personal.

En Pay People Right! (Jossey-Bass), Zingheim y Schuster trazan un panorama exhaustivo de las distintas opciones de recompensa con las que cuentan los empresarios de hoy.

Los autores trabajan sobre el concepto de remuneración total, el cual explican en el libro anterior, The New Pay.

La remuneración total incluye un pago base y pagos globales, pagos variables (corto y largo plazo), incentivos de reconocimiento y beneficios o pagos indirectos.

Según explican los autores, el desafío de la empresa consiste en proporcionar una mezcla justa de estos cuatro elementos, para así transformar la remuneración en una herramienta que garantice el éxito de la empresa.

Sostienen: "La remuneración total es como un mosaico. Se puede combinar de distintas maneras. Las empresas deben concentrarse en determinar cómo quieren que sea el diseño final y así sabrán cómo unir las piezas".

De tratarse los cuatro elementos por separado, los autores resaltan la importancia de cada opción de pago y las distintas formas de integrar estos elementos a fin de que la empresa logre sus objetivos.

### Tres fuentes de pago

El libro incluye un claro ejemplo sobre cómo se constituye un pago total. Según ejemplifican los autores, los gerentes de una empresa farmacéutica disponen de tres fuentes de pago para compensar al personal: aumento del sueldo base, pago variable individual basado en el rendimiento financiero de la empresa y opciones de compra de acciones.

Por ejemplo, los empleados de alto rendimiento reciben un aumento promedio del pago básico, una recompensa variable por encima del promedio y opciones de compra de acciones. Al resto de los empleados se los premia con un aumento -superior al promedio- del pago básico, pero con premios variables, inferiores al promedio, y tal vez alguna opción de compra.

### Recompensa total

Los autores puntualizan que la recompensa no debería reducirse a premios o recompensas financieras. Las grandes corporaciones entienden que los empleados esperan más por el pago de su trabajo. Por ende, la remuneración total es equivalente a lo que los autores denominan como recompensa total.

Además de estos premios, las empresas deben ofrecer a los empleados un crecimiento personal, un futuro atractivo y un ámbito laboral positivo. Así se conforma el paquete total de recompensas.

No obstante, el libro se concentra en los distintos componentes de la remuneración total. Una sección final profundiza temas específicos de recompensa: por ejemplo, premiar las actividades en equipo y el desempeño del personal de ventas y los ejecutivos, entre otras cosas.

Con perspicacia y esmero, Pay People Right! revela las estrategias claves para armar el paquete de recompensa adecuado para su empresa.

--	--