

El rol del líder es clave para identificar necesidades y proponer incentivos valiosos para el personal

Empresas apuestan a personalizar beneficios para fidelizar al talento

EN LA PELEA POR retener al talento, las empresas cada vez más apelan a beneficios económicos o de flexibilidad. Pero la ecuación para las empresas no es tan sencilla, porque no necesariamente más es mejor.

De hecho, los expertos coinciden en que la estrategia no debería ser acumular beneficios porque sí. «Un beneficio no tiene valor en sí mismo, si no es administrado por los líderes de la organización, ya que son capaces de advertir las necesidades de sus colaboradores, dándole sentido al paquete de beneficios e implementándolo oportunamente, de manera que impacte en la estimulación y retención del talento», explicó José Luis O'Neil, director de la consultora Ascende.

Por el contrario, muchas empresas aplican planes de beneficio basándose en los de otras compañías o siguiendo «buenas prácticas». Pero lo importante es evaluar «qué beneficios pueden tener sentido para el negocio, es decir cuáles pueden ser de valor para las personas y efectivos para el negocio», dijo Gonzalo Icasuriaga, socio de CPA Ferrere, y referente de consultoría en Capital Humano de esa firma.

En consecuencia, los expertos sugieren hacer sintonía fina en la política de beneficios. «La estructu-



Flexibilidad. Prácticas como el teletrabajo han ganado terreno en las firmas.

ración de los beneficios, comunes a todo el personal, aún cuando estén diferenciados para sus niveles ejecutivos, promueve un clima de mayor equidad interna. No obstante, una excesiva rigidez en dicha estructuración no contemplaría situaciones que por su importancia estratégica requieren una implementación más personalizada», resaltó O'Neil.

FLEXIBLES E INNOVADORAS

En la práctica, se observa que en las

empresas con mayores beneficios económicos, se otorga un plus de entre el 50 y el 100% sobre la retribución por concepto de aguinaldo y/o salario vacacional.

En los niveles ejecutivos se abonan utilidades anuales según el grado de logro de los objetivos planteados, se ofrece cobertura de salud privada para el núcleo familiar, auto de la compañía, vivienda en caso de radicación en el interior del país o traslado al exterior, y educación para los hijos. Otros beneficios más

genéricos refieren a la alimentación y la capacitación.

A través de distintas modalidades, la flexibilidad del horario laboral es un recurso para fidelizar cada vez más empleado. Allí se cuentan prácticas como la licencia por estudio, el teletrabajo, la gimnasia laboral, la extensión extraordinaria de la licencia anual (por una situación personal o de un viaje especial) o del período de licencia maternal y paternal.

También hay quienes se atreven a innovar en este campo.

O'Neil contó que una empresa local otorgó a todos sus empleados una excursión para ver la final de la Copa América 2011 a Argentina con todos los gastos pagos. «Este tipo de beneficios cultiva una cultura de 'gran familia' y lealtad, en una empresa familiar como la del ejemplo, con un nivel de rotación prácticamente nulo», señaló.

Para Icasuriaga, se abre la puerta a que «las áreas de recursos humanos empiecen a utilizar cada vez más, instrumentos que típicamente utilizan las áreas de marketing para fidelizar clientes». Bajo esa concepción, «las prácticas más innovadoras pasan por ver a las personas más como un cliente a fidelizar que como a un colaborador», finalizó. ■

Comprometidos con la Mejora Continua.

Primera Empresa del rubro en obtener las certificaciones ISO 9001:2008 y 14001:2004, que convalidan la calidad de nuestros sistemas y normas de trabajo.

Trenal
Servicio Integral de Recolección y
Traslado de Residuos Sanitarios



Montevideo
Tel.: 25223764
www.trenal.com.uy