

# Hacia una Política de Beneficios Sustentable

Proc. Sebastián Ponti

Cumbre de Compensaciones & Beneficios Adicionales

Montevideo, Marzo 2011

# Agenda

- Breve introducción al tema remuneraciones y beneficios
- Beneficios “ómnibus” Vs. Paquete Beneficios Flexible
- Sustentabilidad de los beneficios
- Algunos ejemplos prácticos
- Conclusiones finales
- Dudas & Consultas

# Introducción

## Remuneración Directa:

Es aquella que representa el salario específico para el puesto ocupado y sus beneficios legales (aguinaldo, licencia, etc.)

## Remuneración Indirecta:

Llamadas Prestaciones o Beneficios Adicionales. Son una compensación económica indirecta, pagada por medio de recompensas y servicios que proporciona la Organización.

# Beneficios “Omnibus” vs. Paquete de beneficios flexible

Beneficios Ómnibus: Iguales beneficios para todos los funcionarios

Romper Paradigmas

Paquete de Beneficios Flexible (PBF): Cada colaborador elige su paquete de beneficios adecuado a su realidad personal, familiar, social, etc.

# Paquete de Beneficios Flexible (PBF)

## Ventajas:

- Colaborador elige paquete adecuado a sus necesidades
- Genera mayor fidelización en el trabajador y su familia
- Es más fácil para la organización adaptar su política a los cambios
- Aumenta la Motivación
- Aumenta la posibilidad de retener talentos
- Optimiza la utilización de recursos de la Organización
- Maximiza el retorno por la inversión realizada

# Paquete de Beneficios Flexible (PBF)

## Complejidades:

- Mayor carga en la administración de los programas
- Eventual confusión en los trabajadores para elegir sus beneficios
- Posible sobrecarga de algún beneficio puntual
- Resistencia inicial a la adopción del PBF

# Sustentabilidad Política de Beneficios

La sustentabilidad dependerá de diversos factores:

- Beneficios alineados a Objetivos Estratégicos de la Organización
- Política Sólida pero flexible, rápida adaptación a cambios
- Revisión y medición continua (Medir para Gerenciar)
- Buscar innovación, no cerrar puertas, revisar paradigmas
- Escuchar a los colaboradores
- Intercambiar experiencias con colegas

# Algunos Ejemplos Prácticos

- Cobertura médica adicional a lo legal (seguros, odontología, etc.)
- Seguros de vida y ahorro
- Días de vacaciones adicionales a lo legal
- Flexibilidad horaria
- Días libres en el año para uso personal (trámites, colegios, etc.)
- Guardería para niños
- Ayuda para gastos universitarios o de capacitación (colaborador / hijos)



# Algunos Ejemplos Prácticos

- Gastos de transporte
- Gastos de comida
- Membresías a clubes deportivos
- Viajes
- Etc ..... (mucha creatividad)

# Algunos Ejemplos Prácticos

Beneficios básicos deberían incluir a todos los colaboradores:

- Evaluación y Remuneración Variable por desempeño
- Beneficios en la adquisición / utilización del producto / servicio
- Beneficios cruzados con otras instituciones o comercios (convenios con descuentos, tarjetas cliente preferencial, etc.)

# Algunas Conclusiones

Una adecuada política de Beneficios genera:

**MOTIVACIÓN**

**RETENCIÓN**

**FIDELIZACIÓN**

# Algunas Conclusiones

Una política Sustentable debe:

Ser parte estratégica de la Organización

Sólida pero flexible (adaptable)

Innovadora

Medible

“The conventional view serves to protect us from the  
painful job of thinking”

John Kenneth Galbraith

US (Canadian-born) Economist & Administrator (1908-2006)

“La visión convencional sirve para protegernos del  
dolorosa trabajo de pensar”

John Kenneth Galbraith

US (Nacido Canadá) Economista & Administrador (1908-2006)

Gracias por su atención

**CONSULTAS & COMENTARIOS**