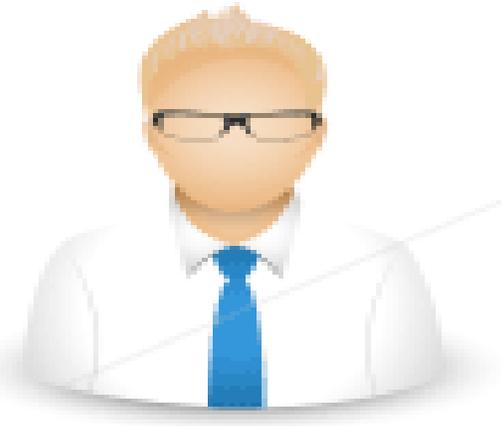
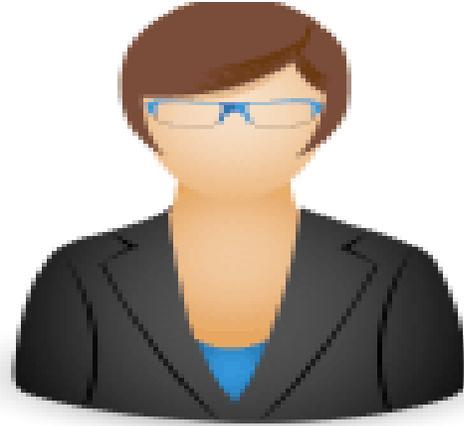
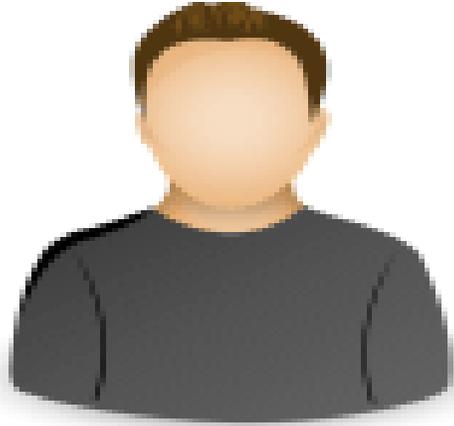


Una estrategia para asignar beneficios organizaciones



Mauricio España Peña

Psicólogo

Esp. Gestión de Talento Humano Y la Productividad, UdeM

Máster MBA Dirección de Empresas, UdeLeón, España

Realidad

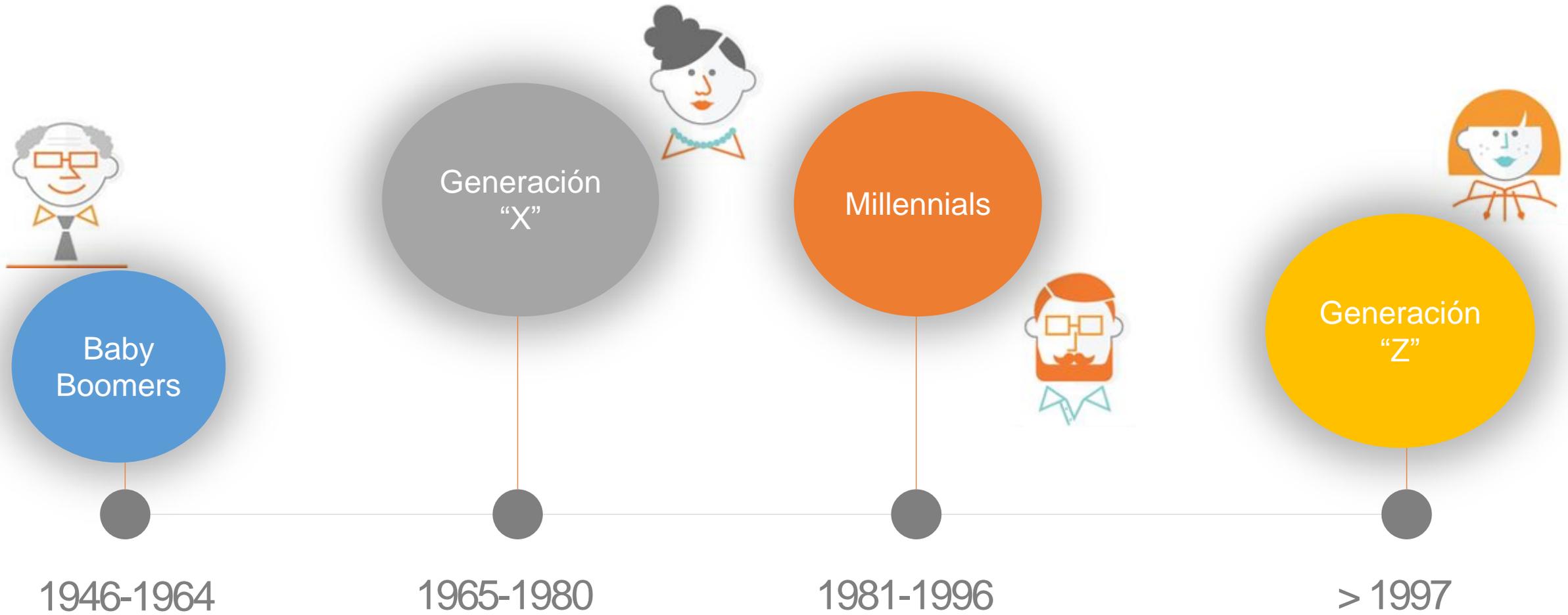
**Muchas generaciones conviven en la organización actual,
cada una con sus necesidades y motivaciones**

El lugar de trabajo de hoy es más diverso (generaciones/estilos de vida)
de lo que ha sido en el pasado

Las personas viven más tiempo y están retirándose muchos años
después, todo mientras las nuevas generaciones se están uniendo a
la fuerza laboral.

Coordinar a colaboradores de distintas edades que pueden aportar
conocimiento, distinción, innovación y experiencia, revitaliza cualquier
empresa.

Generaciones activas en el mercado laboral



Rasgos en el trabajo



Baby Boomers

- Optimistas
- Disfrutaban la tutoría
- **Fuerte ética en el trabajo**



Generación "X"

- Más independientes a la hora de trabajar
- **Innovadores**
- Fuertes en comunicaciones



Millennials

- Expertos en tecnología
- Colaborativos
- **Enfocados en el bienestar**



Generación "Z"

- Fluidez digital
- Prácticos
- **Multitareas**

¿Qué buscan en un empleo?



Baby Boomers

- Un empleador leal
- Cultura jerárquica
- **Oportunidad para ser mentores de otros**
- Respeto



Generación

“X”

- Un empleador digno de confianza
- **Oportunidad para resolver problemas**
- Colegas competentes
- Autonomía



Millennials

- Un empleador empático
- Sentido del trabajo
- Entrenamiento para desarrollar nuevas habilidades
- **Flexibilidad**



Generación “Z”

- Empleador culturalmente competente
- **Compensación competitiva**
- Mentoría

¿Cómo motivarlos?



Baby Boomers

- Aprovechar su optimismo
- Tener en cuenta su experiencia y recomendaciones
- **Ofrecerles oportunidades para participar**



Generación "X"

- Comprometer sus habilidades de pensamiento crítico
- **Reconocimiento**
- Asignar tareas críticas que puedan desarrollar independientemente



Millennials

- Trabajar con líderes inspiradores
- **Refuerzo y retroalimentación inmediata**
- Dejarlos presentar sus logros



Generación "Z"

- Ponerlos como ejemplo
- Libertad para explorar e interactuar
- **Compartir abiertamente sus logros**

¿Cómo fidelizarlos?



Baby Boomers

- Exaltar su experiencia y dedicación
- **Ofrecer Buenos planes de beneficios para su retiro**
- Mostrar el impacto de su trabajo



Generación “X”

- Liderar con el ejemplo
- **Asignarles proyectos de alto impacto** que promuevan su desarrollo



Millennials

- Considerar sus intereses y metas
- Claridad en saber como agregan valor
- **Participar de las decisiones, tener en cuenta sus opiniones**



Generación “Z”

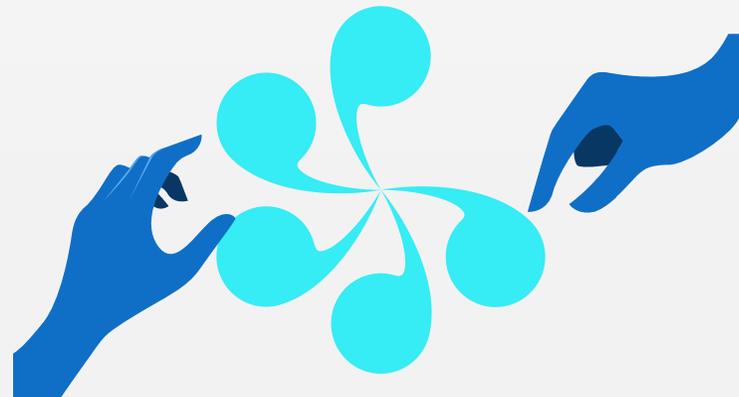
- **Buena compensación**
- Oportunidades para mejorar sus habilidades
- Oportunidades para ascender

Realidad

**Muchas generaciones conviven en la organización actual,
cada una con sus necesidades y motivaciones.
(Comprender intereses internos de la organización).**

Aunque muchos discuten sobre los desafíos que existen al liderar una fuerza laboral diversa generacionalmente, existen múltiples beneficios que pueden pasarse por alto.

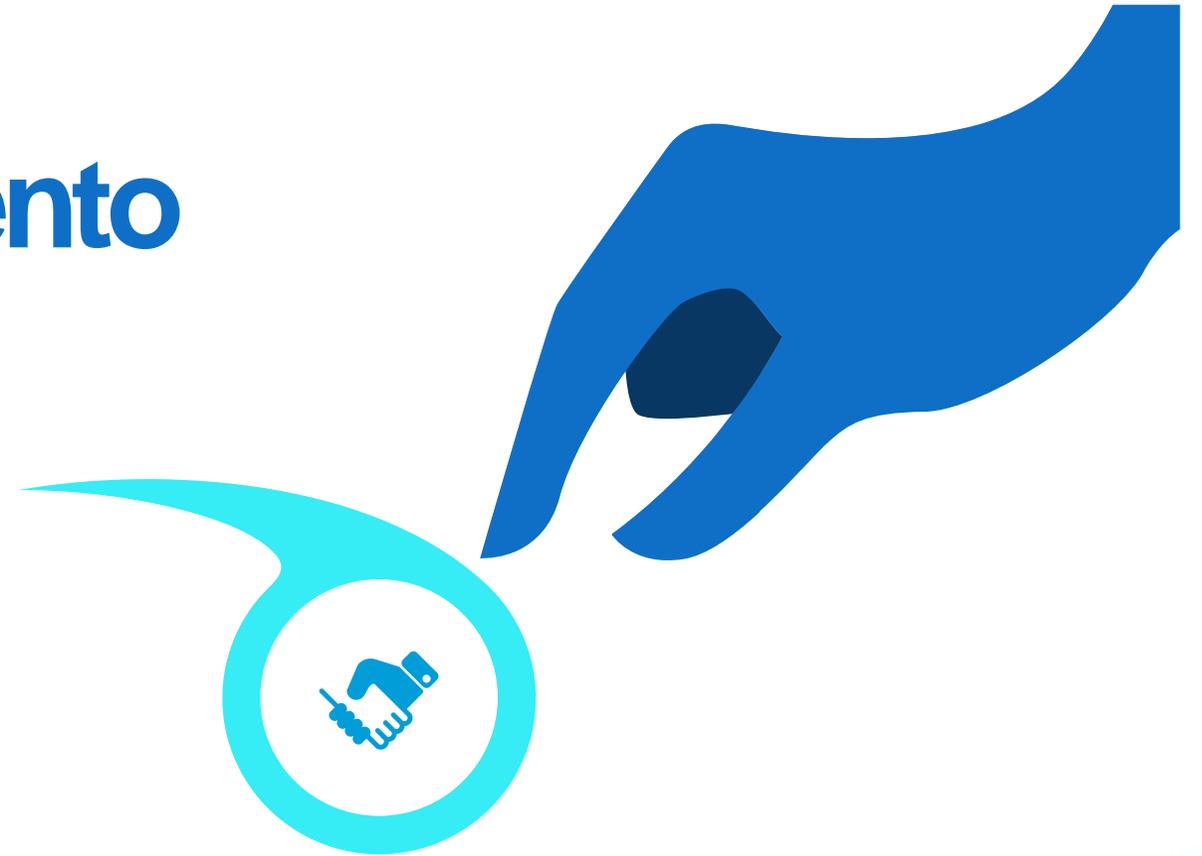
El resultado positivo de la diversidad de trabajadores depende de la capacidad de liderazgo de la cabeza del grupo.



Compartir conocimiento

Mejores prácticas sobre la industria y la organización.

Adoptar tecnología para facilitar los trabajos y cambiar estrategias.



Innovación



Sabiduría y experiencia

Perspectivas más frescas y nuevas formas de ver las cosas que históricamente pueden haber sido rechazadas o no consideradas.

Cada generación presenta diferentes características que pueden reforzar el grupo de trabajo y potencializar la creatividad.

Sucesión



Cree oportunidades para que las generaciones aprendan unas de otras, para lograr una continuidad empresarial más sólida.



Continuidad del negocio

Si la organización está compuesta predominantemente por una generación sobre otra, puede volverse vulnerable y carecer de continuidad

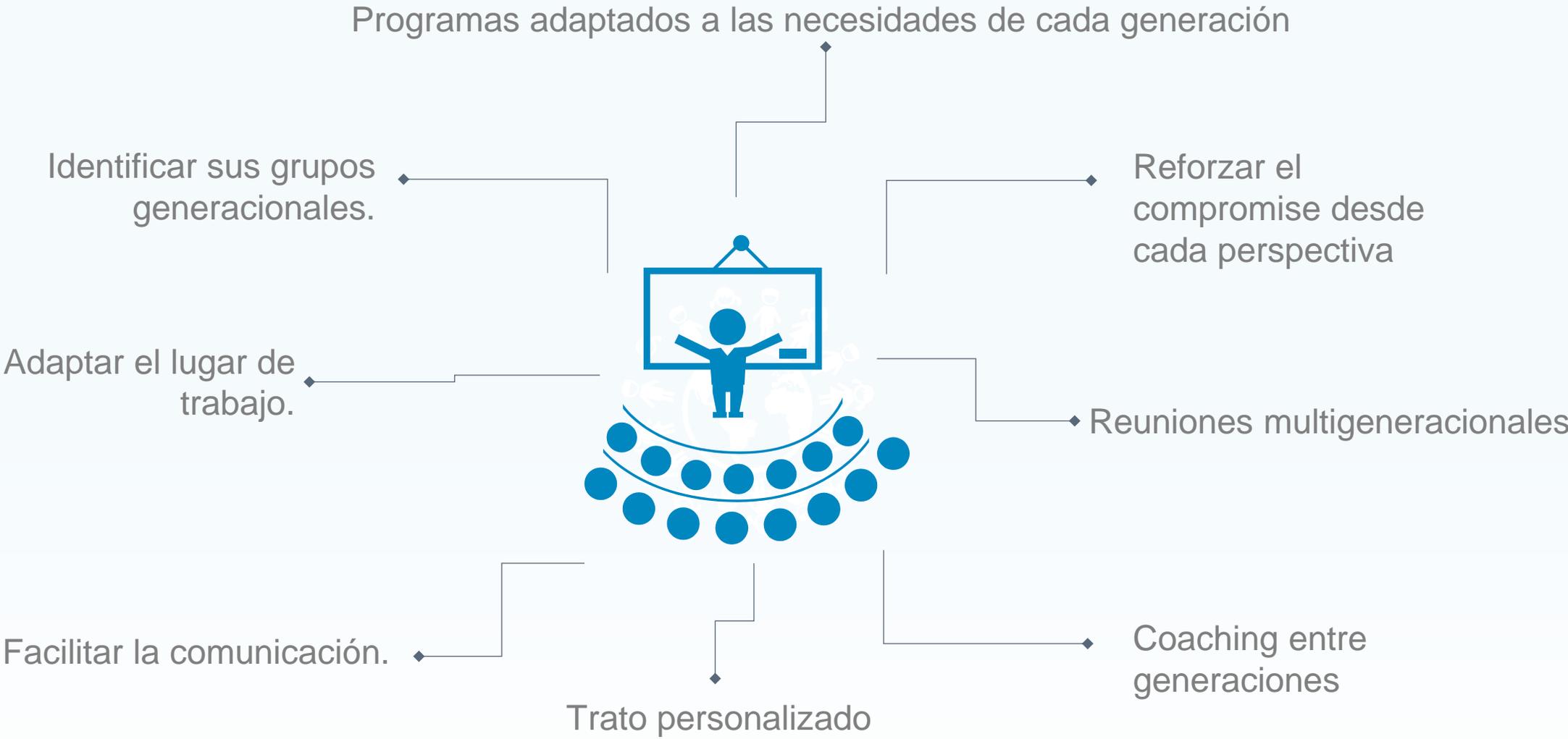


cuando se tiene una fuerza laboral más diversa generacionalmente, puede ser una ventaja atractiva para las generaciones que están preocupadas por la discriminación por edad y quieren compañías que valoren su permanencia y experiencia.

También puede ser una ventaja para las generaciones más jóvenes que desean la oportunidad de crecer, desarrollarse y aprender de otros.

Mayor acceso al talento

El resultado positivo de la diversidad de trabajadores depende de la capacidad de liderazgo de la cabeza del grupo.



Programas adaptados a las necesidades de cada generación

Identificar sus grupos generacionales.

Adaptar el lugar de trabajo.

Facilitar la comunicación.

Trato personalizado

Reforzar el compromiso desde cada perspectiva

Reuniones multigeneracionales

Coaching entre generaciones

**“El éxito de las empresas
depende en gran medida de
sus empleados”**



- **Gestionar la diversidad**
- **Aumentar el compromiso**
- **Fomentar la imagen de la marca de la organización. (Cultura Internacional).**



Para poder cumplir estos retos, las empresas deben ir más allá de entender la retribución únicamente como un concepto monetario y enfocarlo como una **remuneración total**, en la que juega un papel crucial otro tipo de beneficios, entendiéndolos como tales, no únicamente los beneficios cuantificables, sino también los beneficios "emocionales" o salario emocional.



CONCEPTO DE ESTRATEGIA



FUENTE: Navas y Guerras, Fundamentos Dir. Estratégica, 2016 U. Complutense, Madrid.



NIVELES DE ESTRATEGIA



FUENTE: Navas y Guerras, Fundamentos Dir. Estratégica, 2016 U. Complutense, Madrid.



NIVELES DE ESTRATEGIA EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



VENTAJA COMPETITIVA DE RECURSOS HUMANOS



(Remuneración total)

PROGRAMAS DE BIENESTAR A LA MEDIDA



Mitos



La gente trabaja solo por dinero!



Costes laborales bajos es igual a ventaja competitiva sostenible

Evolución de la compensación:



Proceso administrativo.



Administración de sueldos y salarios.



Salarios basados en la antigüedad



Control de costes



Remuneración

Dinamizador de la cultura organizacional



Concepción como herramienta estratégica.



Énfasis en los incentivos y el desempeño



Compensación gana – gana.



Propuesta de Valor al Empleado



Remuneración total:

Retorno monetario y no monetario que recibe el empleado como resultado de intercambiar su tiempo, talento, esfuerzo y resultados.



Remuneración total

Componente Fija

Remuneración por la ejecución efectiva del trabajo

.

Componente Beneficios

Bienestar del trabajador y grupo familiar



Fidelizar



Componente Variable

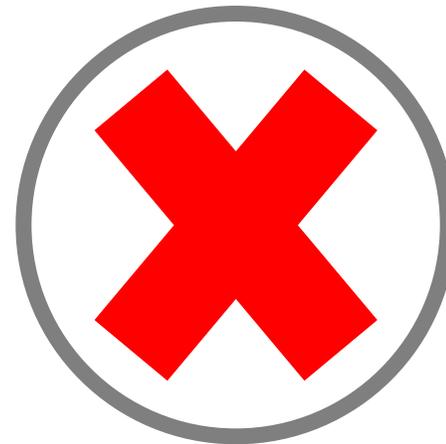
Resultados extraordinarios que generan valor.



Fidelizar/Atraer

Remuneración total

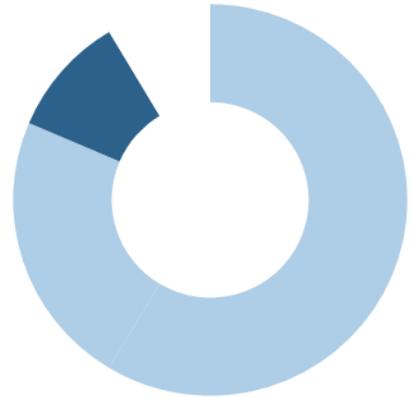
Se tiende a pensar que la mejor motivación puede ser un buen salario; el trabajo tiene que ser recompensado con un salario digno que se adecue a las funciones que desempeñamos, pensar que la mejor compensación es siempre el dinero, es un gran error.



(Remuneración total)



Beneficios laborales: La clave en la era de la multigeneración



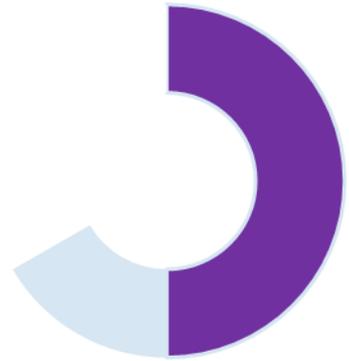
80%

Prefieren incrementar o mejorar beneficios que un incremento salarial (90% de los Millenials)



57%

De los candidatos laborales, afirman que los beneficios laborales están en el tope de sus consideraciones para aceptar un nuevo empleo



60% Mujeres y

48% hombres

Priorizan el balance vida/trabajo



65%

No están satisfechos con su compensación

¿Qué lleva a una empresa a ofrecer beneficios?

- Legislación laboral
- Negociación con los sindicatos
- Práctica habitual en el mercado, sector...
- Atracción y fidelización del talento
- Interés de los empleados por este tipo de productos
- Reducción de costes para las compañías respecto a darlo como monetario
- Toma de conciencia sobre la responsabilidad social de la empresa

Beneficios laborales – Esquema tradicional (trabajador y familia)



Beneficios laborales

Cada generación tiene una motivación diferente para trabajar

Menos incentivos universales y más basados en la generación y en el perfil del empleado

Nuevas concepciones:
Familia, Responsabilidad Social, Responsabilidad Ecológica

Los empleados primero
(conocerlos y entenderlos)

La mano de obra está cambiando y las empresas no pueden permanecer estáticas. Lo que funcionó ayer no funcionará mañana, y atraer y fidelizar a los mejores y más talentosos empleados será más difícil en el futuro

Beneficios laborales

Tipos de beneficios:

Fijos: los establece el empleador

Flexibles: seleccionados por el empleado

Voluntarios: pagados por el empleado

Beneficios laborales

Nuevas demandas:

Salud/previsión

Balance vida trabajo,
Capacitación,
Movilidad,
Desarrollo,
Compromiso y liderazgo



Beneficios laborales

Salud/previsión:

- Seguro médico (general y odontología)
- Seguro de vida y accidentes
- Planes de ahorro y jubilación
- Prevención de riesgos psicosociales

Beneficios laborales

Balance vida trabajo:

- Flexibilidad horaria
- Teletrabajo
- Compra de días extras de vacaciones
- Guardería/Bonos de Guardería (hijos/mascotas)
- Gimnasio/Bonos de Gimnasio
- Código de vestuario
- Días libres (cumpleaños, diligencias, mudanzas)

Beneficios laborales

Capacitación:

- Formación específica del puesto
- Formación general
- Formación en idiomas
- Competencias blandas
- Uso nuevas tecnologías
- Programa de Becas
- Capacitación y formación que no esta relacionada con nuestro trabajo

Beneficios laborales

Movilidad:

- Rénting de vehículo de transporte (tecnologías limpias)
 - Transporte por la compañía (buses/carros)
 - Posibilidad de trabajar en diferentes sedes
 - Incentivos al uso de tecnologías de transporte limpio
- Bicicletas/patinetas
Vehículo compartido

Beneficios laborales

Desarrollo:

- La tecnología y la hiperconectividad
- Flexibilidad y la adaptabilidad en su entorno de trabajo
- Oficina inteligente (videoconferencia, comunicaciones unificadas)
- Espacios de esparcimiento (salas de descanso, salas de juegos, salas con televisión, gimnasios)
- Innovación

Beneficios laborales

Compromiso y liderazgo:

- Propósito
- Liderazgo (colaboración de los ejecutivos)
- Oportunidad de realizar labores desafiantes
- Desempeño con base a resultados
- Reconocimiento al trabajo bien hecho
- Clima laboral
- Actividades de voluntariado promovidas y apoyadas por la organización
- Multiculturalidad/inclusión

Beneficios laborales

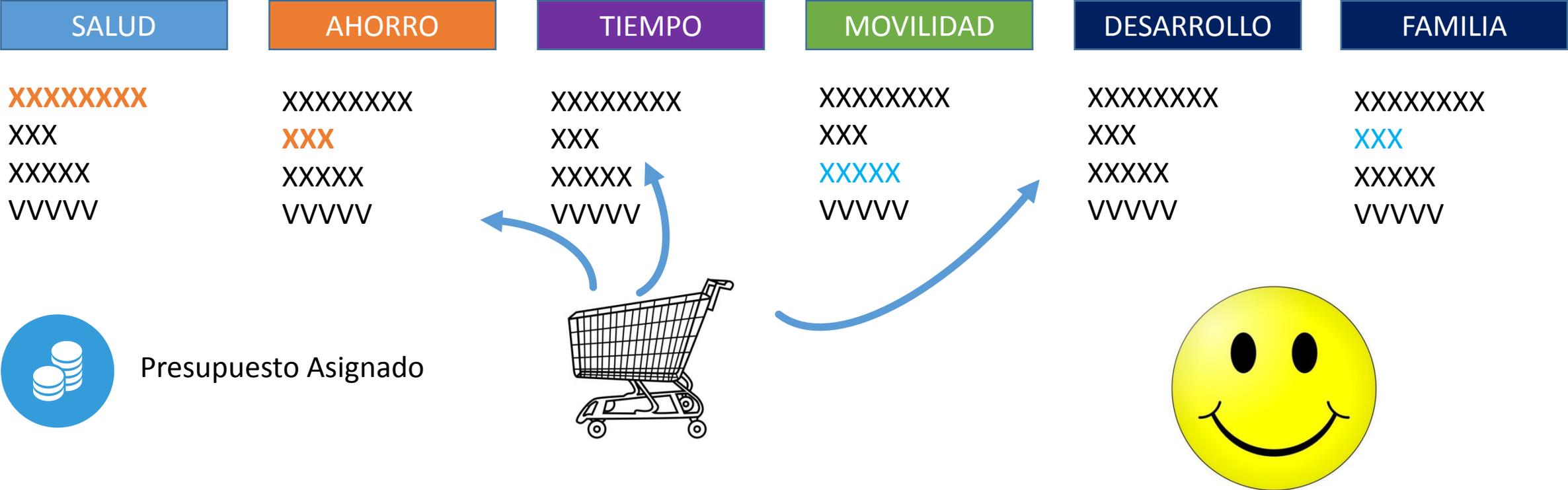
BENEFICIOS INTERNACIONALES:

- Vacaciones pagadas ilimitadas (Netflix, LinkedIn, Virgin Management)
- Ven a trabajar con tu perro
- Crear sus propios horarios de trabajo
- Año sabático (Deloitte, paga el 40% del salario)
- Madres que viajan pueden enviar su leche materna a casa de forma gratuita (American Express).
- Seguro de salud para gatos y perros
- Reasignación de género (Goldman Sachs)
- Congela tus óvulos (Apple y Facebook)

Seguimos observando que las inversiones que realizan las empresas para atraer y retener talento respecto a beneficios no necesariamente están alineadas con lo que es más valorado por los candidatos

“Hays Colombia”

Beneficios laborales “a la carta”



Fijos
Flexibles
Comprados

Comunicar los beneficios

Redes Sociales:

No esperes a que te encuentren. Ve a buscar a los candidatos a través de las redes sociales y cuéntales qué les ofrece la empresa con casos reales y del día a día

Página de empleo: Es un plus que aparezcan los beneficios en la página de empleo, puesto que es la puerta a todas tus ofertas



Mejoras tu imagen como marca empleadora.
Los candidatos te conocen mejor.
Mejoras la candidate experience.
Puede que hablen de ti y la cantidad de beneficios que conlleva trabajar en tu empresa.

Gracias!

preguntas?

- myaespana@gmail.com
- mauricio.espana@uniremington.edu.co
- Cel 3003544010



maespana



UNIREMINGTON®
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

VIVE SIMPLE.
SUEÑA GRANDE.
DA GRACIAS.
DA AMOR.
RIE MUCHO.