

¿Cuánto Vale la Retribución Emocional en la Compensación Total?



Estudio sobre la Retribución Emocional 2.012

España

¿Qué es la Retribución Emocional en la Compensación Total?



Compensa Capital Humano es una empresa líder y especializada en la prestación de servicios de consultoría, desarrollos informáticos y *outsourcing* en el ámbito de la Compensación Total. Con el asesoramiento a las Empresas buscamos que se pueda reconocer, recompensar y diferenciar de forma competitiva a los Profesionales en función de su contribución real y de los objetivos estratégicos de la Organización.

El presente Estudio se ha elaborado para el Grupo de **Compensación y Beneficios** en **LinkedIn**, un grupo específico creado como punto de encuentro para más de 6.200 profesionales de los departamentos de recursos humanos y expertos en compensación y beneficios que quieren desarrollar una red de contactos y poner en conocimiento diferentes prácticas o experiencias en estas materias.

Actualmente, las empresas manifiestan la creciente dificultad de atraer y vincular a los mejores profesionales para alcanzar los objetivos marcados. Una dificultad que afecta, por lo general, a todas las compañías con independencia de su sector de actividad o tamaño.

Los expertos achacan esta situación a que los modelos retributivos se han quedado obsoletos para hacer frente al reto de ganar en la lucha por el talento en una situación como la actual, donde ha cambiado radicalmente el entorno donde se desarrolla la relación entre empresa y profesional.

Los modelos retributivos "clásicos" basados en una compensación dineraria y un escaso paquete de beneficios homogéneos para todos los profesionales son incapaces de hacer frente a todos estos retos y cambios que estamos viviendo.

Si limitáramos la crítica de estos modelos clásicos a la forma de establecer las políticas de compensación y beneficios no seríamos capaces de explicar muchos de los comportamientos que cada vez más observamos en las empresas: pese a tener unas prácticas salariales superiores al mercado algunas empresas son incapaces de **atraer y retener al talento** y viceversa; empresas que están pagando por debajo de la media de sus competidores son calificados como el mejor lugar para trabajar por muchos profesionales.

Un gran número de empresas pueden estar asumiendo unas enormes cargas salariales por la suma de la retribución financiera directa e indirecta para intentar conquistar a sus profesionales y que, conscientes o no de ello, pueden resultar estériles por la existencia de algunos factores que restan o anulan estos esfuerzos económicos.

Y todo ello en un momento donde las compañías buscan nuevas fórmulas para conseguir una mayor **eficiencia retributiva**, es decir, la **optimización entre el esfuerzo económico que realiza la empresa y la percepción de este esfuerzo por parte del profesional**.

Si analizamos las causas que motivan a los empleados a abandonar las compañías, el factor retribución financiera no aparece entre los primeros puestos de las causas de rotación: la relación con el superior inmediato, los estilos de dirección, el conflicto de valores o el cambio en los objetivos de la carrera profesional se erigen como los motivos que llevan a los profesionales a cambiar el vehículo donde invertir su capital intelectual.

Hemos visto como los profesionales se sienten atraídos por las empresas que les permiten obtener un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, donde se les reconozca el trabajo realizado y puedan desarrollarse profesionalmente con un trabajo que realmente les motive. Los profesionales permanecerán en su organización si sus mandos les inspiran confianza y entusiasmo y si la empresa es líder, innovadora y goza de buena reputación como empleadora y donde exista un gran ambiente, donde el profesional goce de autonomía y pueda establecer relaciones amistosas con los demás colegas.

Para poder explicar estas situaciones tenemos que reconocer la existencia de un nuevo concepto retributivo: la Retribución Emocional. Viene derivado de la experiencia en el puesto de trabajo y engloba factores tan diferentes como las políticas de reconocimiento, el equilibrio entre la vida profesional y personal, la cultura o el desarrollo intelectual y profesional del empleado, entre muchos otros.

Este análisis de la situación actual nos lleva a anunciar un cambio en los modelos retributivos que nos permitirá conquistar a los nuevos profesionales, con sus nuevos requerimientos de capital intelectual. Abandonamos los modelos clásicos para adentrarnos en el excitante concepto de la **Compensación Total**.

La Compensación Total podemos definirla como todo aquello que un empleado, o candidato a serlo, percibe como contraprestación de su decisión de trabajar en una determinada organización. Está formado por la **compensación dineraria, los beneficios sociales y la Retribución Emocional**, que se solapan entre sí.

La Compensación Total podemos definirla como todo aquello que un empleado, o candidato a serlo, percibe como contraprestación de su decisión de trabajar en una determinada organización

La mayoría de las empresas realizan un gran esfuerzo en analizar la equidad, competitividad y la adecuación de sus estrategias retributivas financieras para definir sus políticas retributivas año tras año. Sin embargo, son una excepción las organizaciones que realizan un **análisis riguroso de la satisfacción, valoración y adecuación de las políticas extra salariales que desarrollan la Retribución Emocional de la organización**.

Y todavía es más difícil encontrar a organizaciones que apuesten claramente por integrar la Retribución Emocional como parte de la Compensación Total de sus profesionales. Para ello es necesario que se den dos elementos: por un lado, comunicarlos como parte de la Compensación Total y, por otro, **cuantificarlos económicamente** para decidir, como organización, **dónde invertir los recursos económicos para optimizar la eficiencia retributiva**.

Se trata, en definitiva, de un análisis que, además de conocer el **grado de satisfacción del profesional** ante determinadas políticas extra salariales otorgue una información precisa, en términos económicos, que facilite la toma de decisiones de inversión en la gestión de profesionales a la hora de decidir en qué elementos retributivos (financieros y no financieros) dedicar recursos para conquistar a los mejores profesionales bajo la premisa de conseguir la **máxima eficiencia retributiva**.

Características del Estudio sobre la Retribución Emocional en la Compensación Total

CRITERIOS DE SEGMENTACIÓN

Para extraer las conclusiones del estudio se ha enfatizado el análisis de los siguientes perfiles tipo o colectivos significativos:

- Hombre vs. Mujer.
- Generación *Baby Boom*, Generación X, Generación Y.

Generación *Baby Boom*: Se trata del colectivo de personas nacidas entre 1945 y 1964. Se caracteriza por un alto poder adquisitivo, teniendo a los hijos más tiempo en casa al poder darles unos mejores estudios. Así mismo se encuentra que sus respectivos padres han vivido más tiempo, siendo una generación sándwich al cuidar a sus ascendientes y descendientes en un mismo periodo.

Generación X: Se trata del colectivo de personas nacidas entre 1965 y 1981. Se caracteriza por ser la generación mejor preparada de la historia si bien no han tenido el reconocimiento en consonancia, con rentas económicas medias, matrimonios e hijos más tardíos y difícil progresión profesional.

Generación Y: Se trata del colectivo de personas nacidas entre 1982 y 1994. Se caracteriza por ser una generación nativa de la era digital, que vive en un mundo globalizado, y acostumbrada a la inmediatez.

Es muy importante significar que por el canal de difusión utilizado y comparando las respuestas obtenidas con los datos de otros estudios realizados en empresas, se evidencia un sesgo del perfil participante como un profesional de los recursos humanos, siendo mayoritario la participación de expertos en Compensación y Beneficios. Por lo que estos resultados, siendo representativos del colectivo objeto del estudio, no deben extrapolarse a otras organizaciones sin haber analizado el perfil tipo del colectivo de sus propios encuestados.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

- 【A】 **Identificar el grado de implantación.** Dimensionar el nivel de penetración de las políticas relacionadas con la Retribución Emocional.
- 【A】 **Evidenciar la valoración.** Mostrar la fuerza de incentivación en términos de atracción y retención de las políticas relaciones con la Retribución Emocional.
- 【A】 **Estimar la cuantificación.** Poner de manifiesto una estimación de la apreciación económica de las políticas relaciones con la Retribución Emocional.

METODOLOGÍA

El **Estudio sobre la Retribución Emocional en la Compensación Total** se ha realizado con una encuesta abierta y sin restricciones para los usuarios que han colaborado cumplimentándola, cerca de 600 participantes, la mayoría del grupo de **Compensación y Beneficios en LinkedIn**.

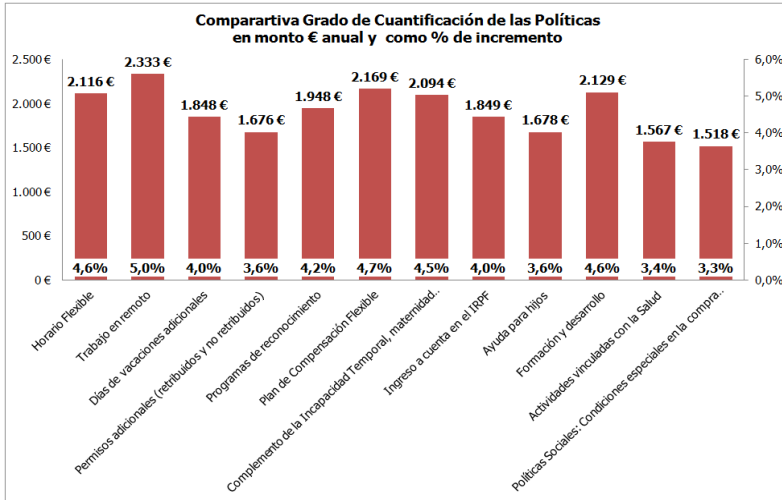
La encuesta se ha difundido por las redes sociales **y otros medios para maximizar** la participación. La encuesta estuvo abierta para su cumplimentación durante el mes de noviembre de 2.011.

La estructura de la encuesta contenía Políticas con cuatro cuestiones a evaluar (implantación, valoración, cuantificación e interés), y Beneficios Sociales con dos cuestiones a evaluar (implantación y satisfacción).

CONSIDERACIONES

La redacción de conclusiones se ha estructurado en base al análisis de los resultados para perfiles o colectivos tipo significativos. Así mismo se ha perseguido el significar los elementos diferenciadores, en vez de repetir los elementos más comunes.

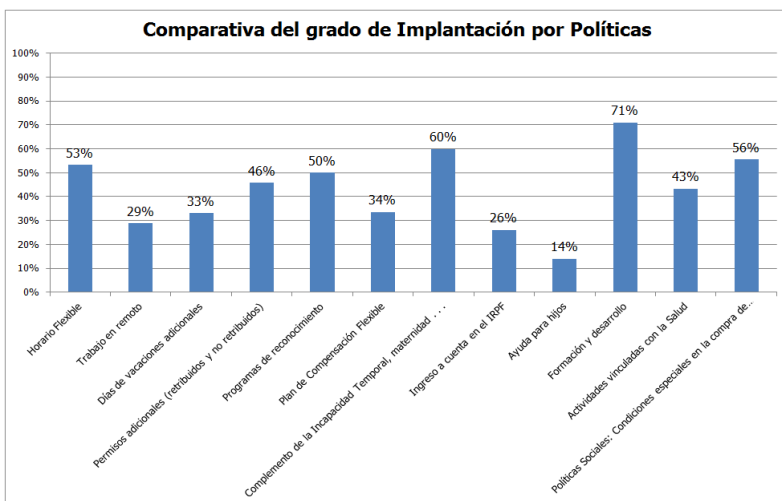
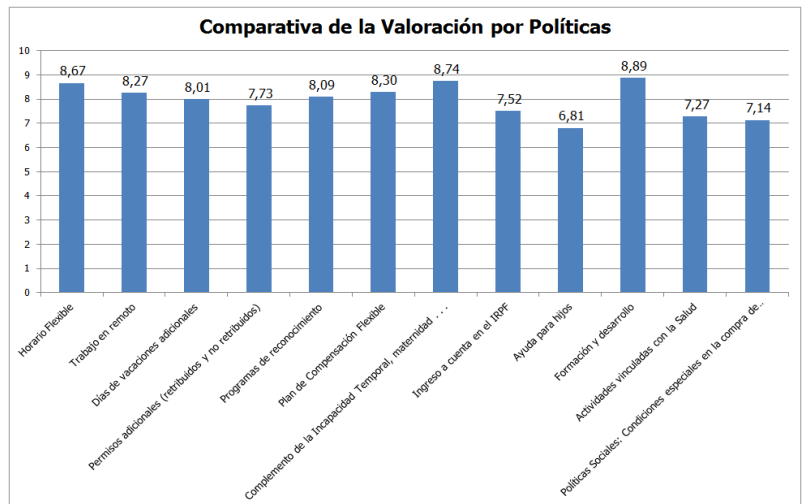
Resultados globales de las Políticas de la Retribución Emocional



Para el colectivo de encuestados, cuyo **salario promedio anual es de 46.000€**, la **cuantificación económica global de todas las políticas es de 23.000€**, lo que equivale a un 50% de incremento del salario promedio estimado.

Estas políticas de Retribución Emocional se estiman económicamente, cada una de ellas, como un incremento anual de media de 1.900€, equivalente a un 4,1%.

La valoración de estas políticas es **muy importante para 7 de cada 10 encuestados**. Además, **2 de cada 5 no aceptarían una oferta de trabajo que no incluyera alguna de estas Políticas de la Retribución Emocional**.



Existiendo algunas Políticas con gran aceptación entre las organizaciones, como es el caso de la **Formación, con un 71%**, o del **Complemento de la Incapacidad Temporal con un 60%**, siguen existiendo oportunidades de implantar Políticas con gran aceptación, valoración y cuantificación para su despliegue organizativo.

Resultados globales de las Políticas de la Retribución Emocional

La cuantificación de las 12 políticas analizadas equivale al 50% del salario promedio estimado

A pesar de tener una valoración de muy importante para 7 de cada 10, el **Trabajo en Remoto** tiene un grado de implantación del 28%, similar al de las tres políticas menos implantadas, siendo considerada como decisiva para escoger una oferta de trabajo para 1 de cada 6 encuestados.

El **Horario flexible** llega a generar una fidelización de 1 de cada 4 encuestados, siendo considerada como muy importante para 8 de cada 10 y recibiendo la cuarta mayor cuantificación económica con más de 2.100€, lo que implicaría un 4,6% de incremento para el salario promedio estimado.

Los **Programas de Reconocimiento** se cuantifican con cerca de 2.000€, equivalentes a un 4,2% de incremento retributivo anual. Se consideran decisivos para escoger una oferta de trabajo para 1 de cada 4 encuestados.

El **Trabajo en Remoto** es la política que recibe una mayor cuantificación económica por parte de los encuestados, más de 2.300€, equivalente a un 5,0% de incremento retributivo anual. Es percibida como muy importante por 7 de cada 10 encuestados.

El **Plan de Compensación Flexible** genera la segunda mayor cuantificación, con casi 2.200€, lo que implicaría un 4,7% de incremento para el salario promedio estimado. Esta política es considerada como muy importante para 8 de cada 10 encuestados.

La **Formación**, recibiendo la tercera mayor cuantificación, más de 2.100€, cerca de media mensualidad del salario promedio estimado, tiene el mayor grado de implantación con un 71%.

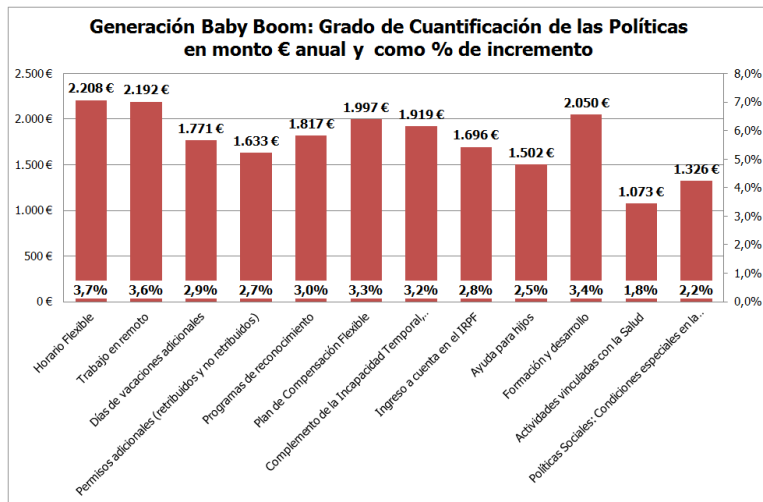
1 de cada 4 personas descartaría una oferta de trabajo sin el Horario flexible como Política de Empresa

El **Complemento a la Incapacidad Temporal** es la segunda política con mayor grado de implantación, un 60%, con una valoración de muy importante para 8 de cada 10 encuestados y generando una fidelización del empleado para 1 de cada 4 de ellos, que no cambiaría de proyecto empresarial si la oferta no contemplara dicha política.

El **Ingreso a Cuenta del IRPF** es la segunda política con menor grado de implantación, con un 26%, no correspondiéndose con una valoración de muy importante para 6 de cada 10 encuestados. En estas respuestas se pone de manifiesto el sesgo de los participantes hacia una comunidad de profesionales de la gestión de los recursos humanos, pues según nuestra experiencia en la realización de estos estudios en diferentes organizaciones esta cuestión suele tener un menor grado de conocimiento e importancia.

La **Ayuda para Hijos** es la política con menor grado de implantación, con un 14%, no correspondiéndose con una valoración de muy importante para 1 de cada 2 encuestados, si bien su cuantificación económica llegaría hasta un 3,6% de incremento para el salario promedio estimado.

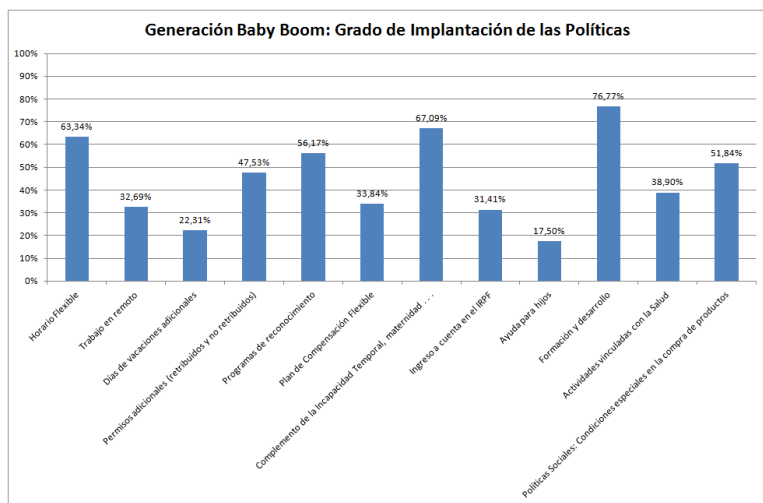
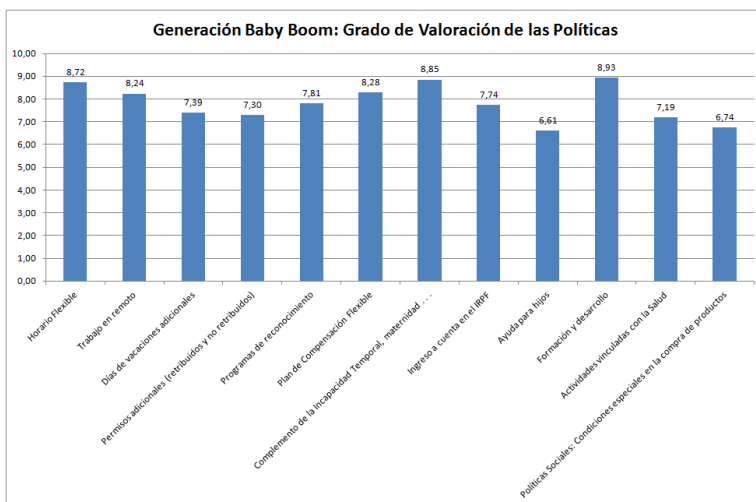
¿Cómo valora las Políticas de la Retribución Emocional la Generación del *Baby Boom*? (nacidos entre 1945 – 1964)



Para el colectivo de encuestados, cuyo salario promedio anual es de **61.000€**, la cuantificación económica global de todas las políticas es de **21.000€**, lo que equivale a un 34% de incremento del salario promedio estimado.

El promedio de incremento salarial que suponen estas Políticas es del 2,9% o de algo más de un tercio de una mensualidad, unos 1.800€.

La valoración de estas políticas es muy importante para 7 de cada 10 encuestados llegando a ser un **criterio crítico de aceptación de una oferta de trabajo para hasta 1 de cada 3 encuestados.**



Existiendo algunas Políticas con gran aceptación entre las organizaciones, como es el caso de la **Formación**, con un 76% o del **Complemento de la Incapacidad Temporal** con un 67%, siguen existiendo oportunidad de implantar Políticas con gran aceptación, valoración y cuantificación para su despliegue organizativo.

Para los miembros de la Generación del *Baby Boom* (nacidos entre 1945 y 1964) las políticas con menor cuantificación económica son las **Actividades relacionadas con la salud**, con 1.100€, lo que implicaría un 1,8% de incremento para el salario promedio estimado. Así mismo, no se trata de un criterio significativamente crítico, pues menos del 4% descartaría un oferta de trabajo si no tiene esta política.

Las **Políticas Sociales (Condiciones Especiales de Compra)** reciben una cuantificación económica menor, con unos 1.300€, siendo la política que menos fideliza, menos del 4% consideraría decisiva esta política al valorar un oferta de trabajo.

Por el contrario el **Complemento a la Incapacidad Temporal** y el **Plan de Compensación Flexible** reciben una cuantificación intermedia de casi 2.000€ respectivamente, lo que implicaría un 3,3% de incremento para el salario promedio estimado. Además, son consideradas como muy importantes para 9 de cada 10 y 8 de cada 10 encuestados respectivamente.

La **Formación** es la política con un mayor grado de implantación en sus puestos de trabajo siendo además percibida como muy importante por un 9 de cada 10. De hecho, 1 de cada 3 no cambiaría de proyecto empresarial si la nueva oferta no contemplara dicha política. Si comparamos el grado de implantación y valoración entre políticas observamos comportamientos significativos como que el **Trabajo en Remoto** está muy bien valorado pero sólo tiene un grado de implantación en las empresas del 32%.

¿Cómo valoran las Políticas de la Retribución Emocional la Generación del *Baby Boom*? (nacidos entre 1945 – 1964)

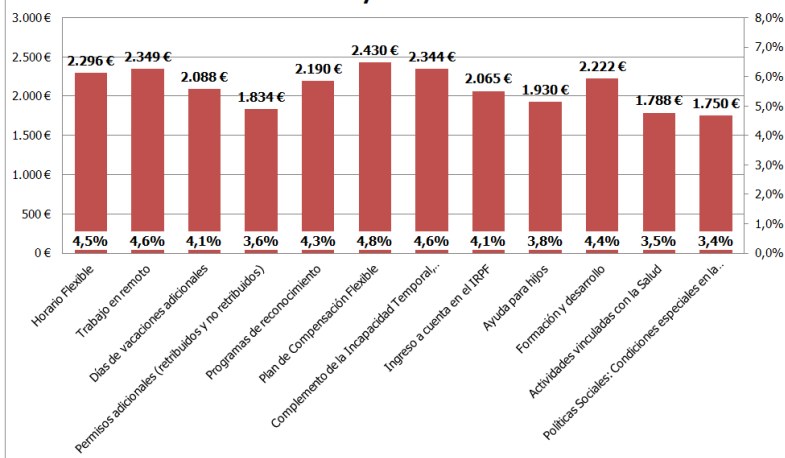


Los *baby boomers* cuantifican la Retribución Emocional en 21.000€, un 34% de su salario promedio

En cuanto a beneficios sociales pagados por la empresa, destacan con las mejores valoraciones, el **Seguro médico** para 8 de cada 10, el **Seguro de Vida**, el **Seguro de Jubilación** y la **Formación** para 7 de cada 10, siendo el **Seguro de vida** el cuarto mejor valorado para 6 de cada 10. Estas valoraciones no son parejas a su grado de implantación, pues la **Formación** es el más implantado con un 72% seguido del **Seguro de Accidentes** (63%), el **Seguro de Vida** (63%) y el **Seguro Médico** (58%) mientras que el **Seguro de Jubilación** consigue un 30%. El **Vale Guardería** y el **Vehículo de Compañía** generan las menores satisfacciones pero mostrando diferenciación en el grado de implantación: el primero un 26%, el segundo un 45%.

¿Cómo valoran las Políticas de la Retribución Emocional la *Generación X*? (1965 – 1981)

Generación X: Grado de Cuantificación de las Políticas en monto € anual y como % de incremento

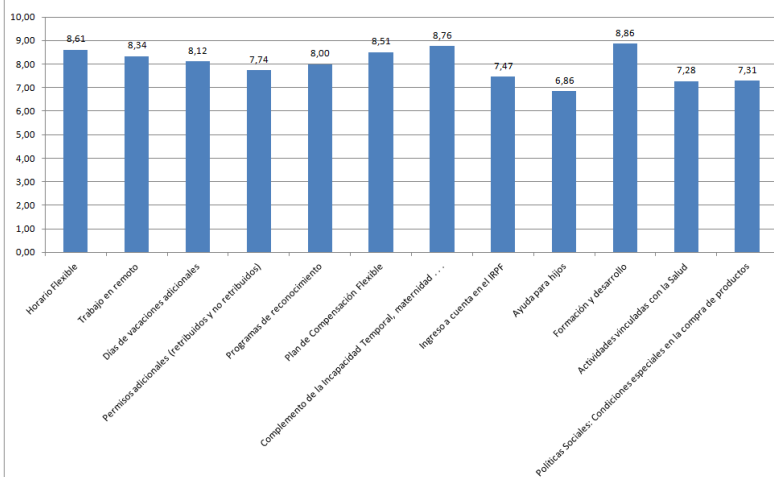


Para el colectivo de encuestados, **cuyo salario promedio anual es de 51.000€**, la cuantificación económica global de todas las políticas es de **25.000€**, lo que equivale a un 49% de incremento del salario promedio estimado.

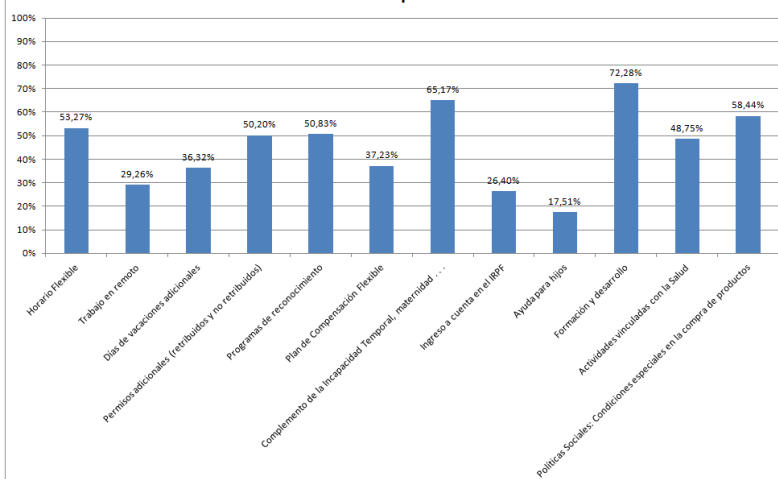
Estas políticas de Retribución Emocional se estiman económicamente, cada una de ellas, como un incremento anual de media de 2.100€, equivalente a un 4,1%.

La valoración de estas políticas es muy importante para 8 de cada 10 encuestados llegando a ser un criterio decisivo de aceptación de una oferta de trabajo para hasta 2 de cada 5 encuestados, que no aceptarían la oferta si no contara con alguna de dichas políticas.

Generación X: Grado de Valoración de las Políticas



Generación X: Grado de Implantación de las Políticas



Existiendo algunas Políticas con gran aceptación entre las organizaciones, como es el caso de la **Formación**, con un 72% o del **Complemento de la Incapacidad Temporal** con un 65%, siguen existiendo oportunidad de implantar Políticas Sociales con gran aceptación, valoración y cuantificación para su despliegue organizativo.

¿Cómo valoran las Políticas de la Retribución Emocional la *Generación X*? (nacidos entre 1965 – 1981)

Para la *Generación X*, la cuantificación de las políticas de la Retribución Emocional equivale a casi el 49% de su salario



Para los miembros de la *Generación X* el **Plan de Compensación Flexible** es la política mejor valorada en términos económicos con más de 2.400€. Esto implicaría un 4,8% de incremento para el salario promedio estimado y además se corresponde con una valoración de muy importante para 8 de cada 10 encuestados.

Sobre el **Horario flexible**, 1 de cada 3 encuestados no aceptaría una oferta de trabajo sin esta medida, recibiendo además una cuantificación económica de más de 2.300€, lo que implicaría un 4,5% de incremento para el salario promedio estimado. Además 8 de cada 10 encuestados consideran esta política como muy importante.

El **Trabajo en remoto** recibe la misma cuantificación económica, más de 2.300€, y genera además una valoración de muy importante para 7 de cada 10 encuestados, si bien tiene un grado de implantación del 30%.

Los **Programas de Reconocimiento**, con una cuantificación económica de casi 2.200€, son de las políticas más decisivas para descartar una oferta de trabajo si no tiene esta política: 1 de cada 4 encuestados.

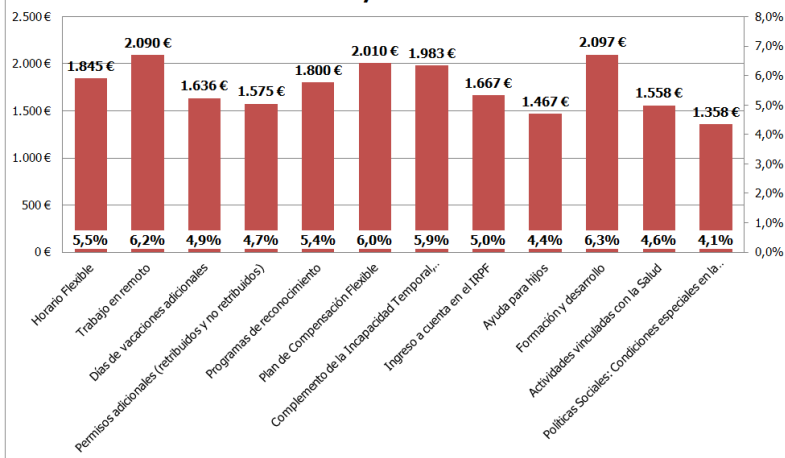
Las **Políticas Sociales (Condiciones Especiales de Compra)** son consideradas como muy importantes para 1 de cada 2 empleados pero generan una fidelización limitada: menos del 5% consideraría significativa esta política al valorar un oferta de trabajo.

En cuanto a beneficios sociales, el **Seguro Médico** es el más valorado con una satisfacción para 8 de cada 10 de ellos, siendo el tercero en cuanto a implantación con un 60%. Después de la **Formación**, la **Ayuda Comida** es el segundo beneficio social con mayor implantación, con un 63%, generando satisfacción para 1 de cada 2 de dicho colectivo. El **Seguro de Vida**, generando una satisfacción para 6 de cada 10 de ellos, tiene una implantación del 54%. La **Entrega de Acciones** genera una satisfacción media, 1 de cada 3, pero tiene una de las peores implantaciones, del 12%. El **Vehículo de Compañía** genera una satisfacción media, 1 de cada 3, pero tiene una implantación del 30%.

El **Servicio de Atención** a familiares es el beneficio social con menor grado de implantación, con un 10%, pero genera una satisfacción para 1 de cada 3 encuestados. El **Asesoramiento Legal y Fiscal** es el segundo beneficio social con menor grado de implantación, con un 12%, correspondiéndose además con la peor satisfacción, apenas de 1 de cada 6 encuestados.

¿Cómo valora las Políticas de la Retribución Emocional la *Generación Y*? (1982 – 1994)

Generación Y: Grado de Cuantificación de las Políticas en monto € anual y como % de incremento

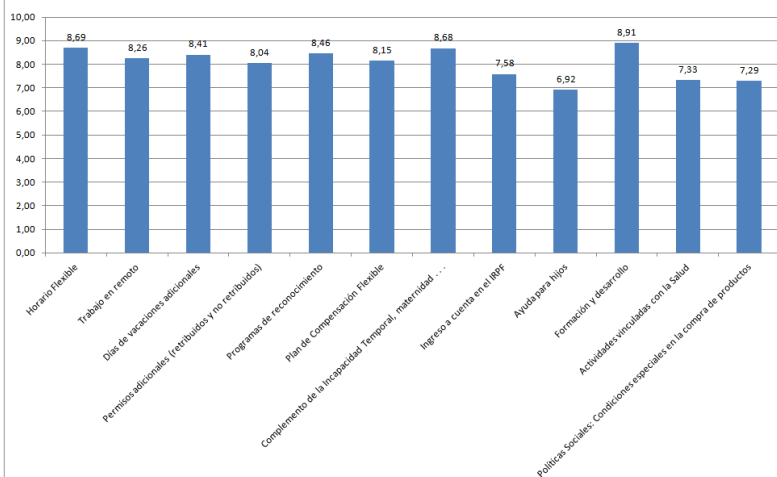


Para el colectivo de encuestados, **cuyo salario promedio anual es de 33.500€, la cuantificación económica global de todas las políticas es de 21.000€, lo que equivale a un 63% de incremento del salario promedio estimado.**

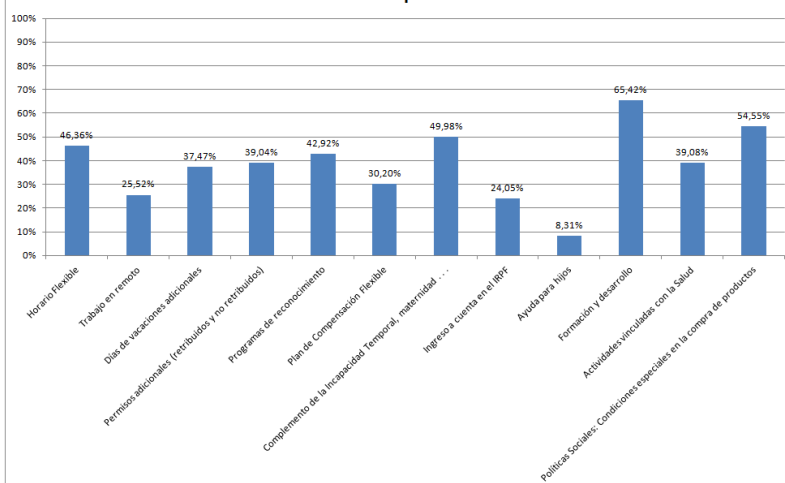
El promedio de incremento salarial que suponen estas Políticas es del 5,2% o de algo más de media mensualidad, unos 1.800€.

La valoración de estas políticas es muy importante para 8 de cada 10 encuestados llegando a ser un criterio crítico de aceptación de una oferta de trabajo para hasta 2 de cada 5 encuestados.

Generación Y: Grado de Valoración de las Políticas



Generación Y: Grado de Implantación de las Políticas



Existiendo algunas Políticas con gran aceptación entre las organizaciones, como es el caso de la **Formación**, con un 65% o del **Complemento de la Incapacidad Temporal** con un 50%, siguen existiendo oportunidades para implantar Políticas con gran aceptación, valoración y cuantificación para su despliegue organizativo.

Para la *Generación Y*, la **Formación** y el **Trabajo en remoto** son las dos políticas que reciben mayor cuantificación económica, unos 2.100€, lo que implicaría un 6,2% de incremento para el salario medio estimado. Siendo para 9 de cada 10 y 7 de cada 10 respectivamente consideradas como muy importantes. En cuanto a discriminar ofertas, 2 de cada 5 no cambiaría de proyecto empresarial si no se le ofreciera un proyecto de **Formación** y 1 de cada 4 haría lo propio con el **Trabajo en remoto**.

El **Plan de Compensación Flexible** es la tercera política con mayor cuantificación, unos 2.000€, lo que implicaría un 6,0% de incremento para el salario promedio estimado. Además tienen una valoración de muy importante para 7 de cada 10 y una implantación del 30%.

El **Programa de Reconocimiento** (77%), los **Días de Vacaciones Adicionales** (74%) y el **Horario flexible** (82%) son percibidos como políticas muy importantes por 3 de cada 4 encuestados, pero en cambio tienen grados de implantación por debajo del 50% (43%, 37% y 46% respectivamente).

La **Ayuda para Hijos** es la política con menor grado de implantación entre los encuestados. Sólo un 8% la tiene implantada en su empresa, correspondiéndose con una de las peores cuantificaciones económicas, 1.400€.

Las **Políticas Sociales (Condiciones Especiales de Compra)** y las **Actividades relacionadas con la salud** son de las menos cuantificadas económicamente y las que menos fidelizan al empleado.

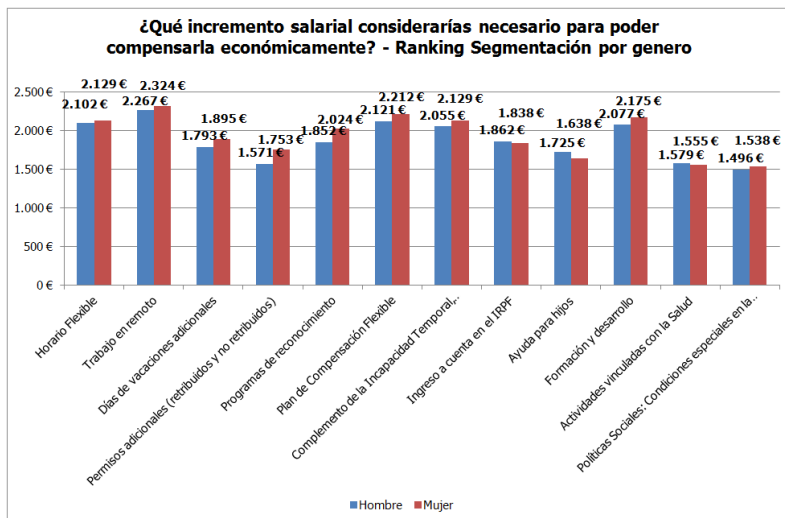
Para la *Generación Y*, la Retribución Emocional vale casi el 63% de su sueldo

¿Cómo valoran las Políticas de la Retribución Emocional la *Generación Y*? (nacidos entre 1982 – 1994)



El **Seguro Médico** es el beneficio social mejor valorado siendo satisfactorio para 8 de cada 10 encuestados. Esta valoración es la misma que para la **Formación**, a su vez el beneficio social más implantado con un 68%. El **Seguro de Vida** es el tercer beneficio social con mayor implantación, con un 55%, pero solamente valorado por 1 de cada 2 encuestados de dicho colectivo. La **Ayuda Comida**, generando una satisfacción para 7 de cada 10 de ellos, tiene una implantación del 46%, comportamiento parecido al **Seguro de Vida** que genera una satisfacción alta, 1 de cada 2, y que tiene una implantación media, del 55%. La **Ayuda Transporte** genera una satisfacción alta, 3 de cada 5, pero tiene una implantación media del 26%. El **Alquiler de Vivienda** genera una satisfacción alta, la mitad, pero tiene una de las peores implantaciones, del 14%. La **Entrega de Acciones** es el beneficio social con menor grado de implantación, con un 10%, pero es percibido como satisfactorio para 1 de cada 3. El **Asesoramiento Legal y Fiscal** es el segundo beneficio social con menor grado de implantación (13%) y corresponde con la peor satisfacción, 1 de cada 6.

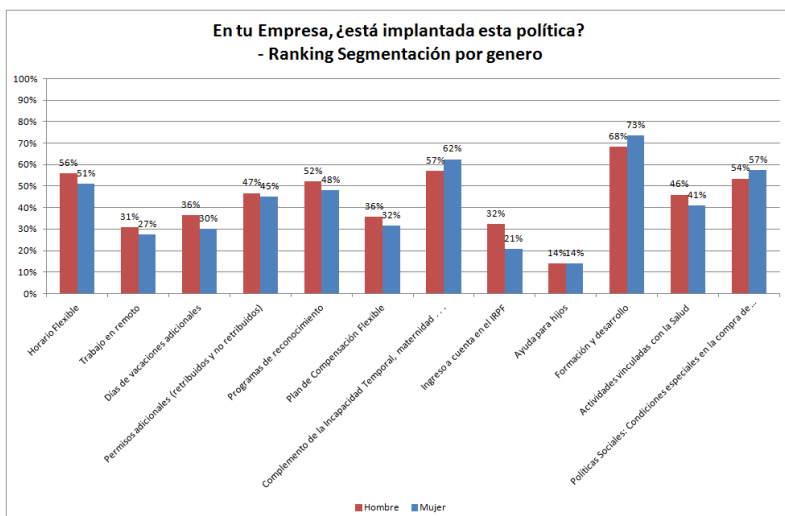
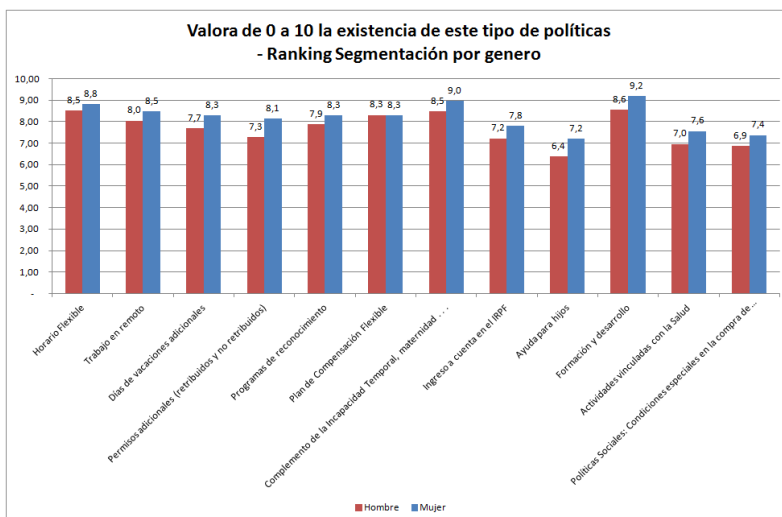
Diferencias entre hombres y mujeres en la valoración de políticas



Con un salario promedio anual estimado en casi **51.500€ (hombres)** y **42.000€ (mujeres)**, sumando todas las políticas de Retribución Emocional, la cuantificación económica sería de **22.500€ (hombres)** y **23.000€ (mujeres)**, lo que equivale a un **43,7%** y un **55,6%** de incremento del salario promedio estimado.

El promedio de incremento salarial que suponen estas Políticas es del 3,6 y de 4,6% o de algo más de media mensualidad, unos 1.900€.

La valoración de estas políticas es muy importante para 8 de cada 10 encuestados llegando a ser un criterio crítico de aceptación de una oferta de trabajo para hasta 2 de cada 5 encuestados.



Existiendo algunas Políticas con gran aceptación entre las organizaciones, como es el caso de la **Formación**, con un 71% (mujeres) - 68% (hombres) o del **Complemento de la Incapacidad Temporal** con un 62% - 57%, siguen existiendo oportunidades de implantar Políticas con gran aceptación, valoración y cuantificación para su despliegue organizativo.

Destacando las diferencias de apreciación de las políticas entre hombres y mujeres, 7 de cada 10 mujeres valoran como muy importantes los **Días de Vacaciones Adicionales**, con una cuantificación económica de 1.900€, lo que implicaría un 4,5% de incremento para el salario promedio estimado. Tienen un grado de implantación del 30% y no son un elemento fidelizador pues menos del 6% no cambiaría de trabajo en función de esta política.

Los hombres se decantan por el **Programa de Reconocimiento** con una valoración de muy importante para 7 de cada 10 de dicho colectivo y con una cuantificación económica de 1.900€ .

Diferencias entre hombres y mujeres en la valoración de políticas

Los hombres prefieren los Programas de Reconocimiento, mientras que las mujeres valoran más los Días Adicionales de Vacaciones



Destacando las similitudes de apreciación de las políticas entre hombres y mujeres, 8 de cada 10 mujeres valoran como muy importante el **Trabajo en remoto**, con la mayor cuantificación económica de 2.300€, lo que implicaría un 5,6% de incremento para el salario promedio estimado. Tienen un grado de implantación del 30%.

Los hombres también dan una mayor cuantificación económica al **Trabajo en remoto** con 2.300€, y una valoración de muy importante para 7 de cada 10.

En consideración a los beneficios sociales, las mujeres prefieren la **Ayuda Comida** (8 de cada 10), siendo además el tercer beneficio más implantado con el 54%. La **Ayuda Guardería** y el **Alquiler de Vivienda** son dos beneficios sociales con baja implantación y buena valoración por su parte.

Seis de cada 10 hombres valoran como satisfactorio el **Seguro Médico**, teniendo además una significativa implantación del 60%. El **Asesoramiento Legal y Fiscal** es el peor valorado específicamente por 5 de cada 6 hombres, correspondiéndose con su bajo nivel de implantación del 14%.

Hombres y mujeres coinciden en la valoración de muy importante del Seguro Médico en 8 de cada 10 casos

Pioneros en la implantación de los **Planes de Compensación Flexible** en España, en **Compensa Capital Humano** buscamos la máxima satisfacción de nuestros Clientes de forma sostenida a través de nuestro equipo de Profesionales.

Como consultoría especializada en **Compensación Total**, somos especialistas en:

Comunicación Estratégica de la Compensación Total: Análisis, diseño, implantación y comunicación de todos los elementos que conforman el paquete retributivo de los profesionales para que conozcan el coste total que individualmente está asumiendo la organización y valoren, tanto de manera cuantitativa como cualitativa, todos y cada uno de éstos para mejorar la eficiencia retributiva.

Plan de Compensación Flexible: Diseño, implantación, comunicación y gestión de los Planes de Compensación Flexible.

Políticas de Reconocimiento: Diseño, auditoria e implantación de iniciativas para el reconocimiento en sus diferentes vertientes.

Conciliación e Igualdad: Medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

Portales del Empleado: Diseño e implantación de Portales de Compensación y del Empleado. Con la finalidad de organizar la documentación empresarial a partir de un repositorio común y único y mejorar así la comunicación interna de la Compañía con Recursos Humanos.

Compensación Total: Análisis, diseño e implantación de la estrategia de todos los elementos que conforman el paquete retributivo de los profesionales. Así como acompañamiento en su despliegue con herramientas modulares que soportan los diferentes procesos manteniendo una visión integral.

Retribución Emocional: Análisis del conocimiento, valoración y cuantificación de la Retribución Emocional.

Modelo de la Compensación Total de Compensa Capital Humano



¿Qué servicios presta Compensa Capital Humano en Retribución Emocional?

Mediante el estudio y el análisis de las organizaciones en **Compensa Capital Humano** ayudamos a las empresas a:

Conocer el grado de valoración de determinadas políticas extra salariales.

Contrastar si el profesional considera estos elementos como parte integrante de su Compensación Total.

Cuantificar, en términos económicos, el peso de cada uno de estos elementos como parte de la Compensación Total de cada empleado.

Preguntar a los profesionales qué otras medidas extra salariales concretas podrían ponerse en marcha para mejorar su Compensación Total, como elementos de la Retribución Emocional.

Consolidar la percepción de Compensación Total por parte del profesional frente al enfoque tradicional de la retribución clásica.

Ofrecemos a la **Dirección de Recursos Humanos** una información precisa, en términos económicos, que le orientará en la toma de decisiones de inversión a la hora de decidir en qué elementos retributivos invertir eficientemente en el futuro.



Reconocidos por Fundación Másfamilia como Prescriptor en la modalidad de Consultoría para el diseño, implantación y evaluación del Modelo efr.

...No se trata
necesariamente de
pagar más, sino de
pagar mejor ...

Nuestras oficinas:

Palma de Mallorca:

Bonaire 21, Entlo. 3º, 07012
Tel.: 902 450 540

Barcelona:

Travessera de Gràcia 73, 5ª B, 08006
Tel.: 902 450 540

Madrid:

Diego de León 9, 1º C, 28006
Tel.: 902 450 540

México DF:

Próxima apertura: marzo 2012

Síguenos en



www.compensach.com



Si quieres que realicemos un estudio personalizado para tu empresa mándanos tus datos a info@compensach.com y nos pondremos en contacto contigo.



Contacto: Alejandro López

Tel.: 00 34 670859576

E-mail: alexlopez@sartia.com

Twitter: //twitter.com/Cybeneficios