

- Compensación y Beneficios

## Política de beneficios y su afectación por el COVID-19

Cid, Flor

**Capital Humano**, N° 357, Sección Compensación y Beneficios / Tribuna, Octubre 2020, **Wolters Kluwer**



Flor Cid

Directora de FlorCidComunicacion



El actual contexto de crisis sanitaria sin precedentes está afectando a la realidad social, económica y empresarial en todas sus facetas. Mientras la incertidumbre es la nota dominante en esta «nueva normalidad», y promete seguir siéndolo por mucho tiempo, las compañías aceleran su carrera hacia la adaptación a un contexto sin precedentes y del que aún se conoce poco. En este escenario, las políticas de compensación y beneficios para empleados están en pleno proceso de flexibilización en muchas de las empresas, como se desprende de los datos aportados por Mercer. Esto es así, básicamente, porque tanto las organizaciones como sus empleados están experimentando un cambio muy acusado en sus necesidades prioritarias. Y, llegados

aquí, podemos afirmar que el protagonismo indiscutible lo seguirá acaparando la [retribución flexible](#), herramienta indispensable para afrontar este importante cambio de paradigma.

Según reflexionaba hace ya unos años Manuel Asla, director de Marketing, Ventas a Pyme y Comunicación de Edenred España, la retribución flexible es un sistema que permite mejorar el poder adquisitivo de los empleados, que incrementa su satisfacción con la empresa y que permite retener al talento, a la par que atraer nuevos perfiles. Para el experto, este tipo de retribución aumenta la capacidad adquisitiva del empleado, optimizando su salario neto, y reportando notables ventajas a las compañías: «Con el sistema de retribución flexible, las organizaciones no pagan más, sino mejor, a sus empleados», afirma. Pero, sin embargo, también se cuestiona por qué esta fórmula aún no está muy extendida entre las empresas españolas.

Una oportunidad a través de la comunicación interna

Al hilo de lo anterior, los expertos en retribución flexible y políticas de beneficios de Mercer, celebraron el pasado mes de junio un *webinar* sobre «¿Cómo el Covid-19 ha transformado las políticas de beneficios para empleados?». Para ellos, ahora más que nunca, la flexibilidad es la protagonista ante esta nueva situación, cambiante e incierta, al permitir una reducción de costes innecesarios en otro tipo de beneficios poco útiles, a la par que facilitar una mejora en la experiencia de los trabajadores y en su nivel de compromiso con las empresas.

Ahora bien, volviendo a la argumentación de Asla, para propiciar que la retribución flexible sea considerada una pieza esencial, ante todo, es preciso reducir una de sus grandes barreras: «**la propia comunicación de la empresa a sus empleados sobre qué es, en qué les beneficia o cómo se hace real este sistema**», explica el experto de Edenred y añade que, para poner en marcha este sistema, el primer paso es llevar a cabo un análisis de los trabajadores, escuchar sus verdaderas necesidades y analizar qué tipo de servicios encajan mejor con su estilo de vida. Y el Covid-19, aunque suene paradójico, está aquí para reforzar y acelerar esta idea. De hecho, de un estudio reciente de Mercer, previo a la crisis sanitaria, realizado entre los empleados, se desprendía que una correcta gestión del plan de beneficios entre los trabajadores *millennials* y de la generación X, que valoran tanto la variedad como la posibilidad de selección, incrementa en gran medida su nivel de compromiso con las compañías.

El segundo y último gran paso, también mencionado por Manuel Asla, es la correcta comunicación con los empleados, de modo que comprendan claramente en qué consiste dicho programa de retribución flexible. Para el experto, se pueden utilizar varias vías: **correo electrónico**, **reuniones internas** (en este caso a través de video-conferencias), utilización de **vídeos** e **infografías** en la **intranet** de la empresa, etc.

En definitiva, en una época de cambio acelerado y de escenarios imprevisibles como la actual, no puedo estar más de acuerdo en afirmar que las bondades de la retribución flexibles surtirán su efecto y podrán ser implementadas si se apuesta por una comunicación interna eficaz.

**CRISIS DEL CORONAVIRUS:**  
OPORTUNIDAD PARA TRANSMITIR LAS BONDADES DE LA **RETRIBUCIÓN FLEXIBLE** A TRAVÉS  
DE UNA **COMUNICACIÓN INTERNA EFICAZ**

