

# COMPENSACIÓN TOTAL

Un movilizador para la atracción  
y fidelización del talento humano



**Vertical Talento Humano**  
Empresas SURA

# Tendencias TH

## Anticipación a la individualidad

- Propuestas de valor hiperindividualizadas
- Bienestar holístico
- Desincronización organizacional
- Hiperanálisis físico, cognitivo y emocional

## Humanismo tecnológico

- Cobotización
- Seres humanos potenciados
- Debates éticos sobre equidad y brechas sociales generadas por la tecnología
- Algoritmos éticos e imparciales
- Nuevas capacidades
- Herramientas tecnológicas de bienestar

## Revolución social

- Empleos verdes
- Diseños biofílicos
- Activismo sostenible

## Revaloración de la vida

- Empleados *boomerang*
- Productividad creativa
- Renuncia silenciosa
- Humanización del liderazgo

## Trabajos fluidos

- Inteligencia colectiva
- Fluidez en el talento
- Atomización del empleo
- Trabajo global

## La reinención es la constante

- Empleabilidad
- Microformaciones
- Incubadoras de talento
- Transformación acelerada de roles y conocimiento



# Aplicación de las tendencias

## Anticipación a la individualidad

- Beneficios de acuerdo con la identidad de cada empleado
- Iniciativas de bienestar holístico (salud física, mental, espiritual y financiera)

## Revolución social

- Campañas para disminución de huella de carbono por efecto del trabajo
- Rediseño de espacios por ambientes naturales
- Participación de empleados en estrategias de disminución del impacto ambiental

## Humanismo tecnológico

- Trabajo híbrido
- Desarrollo de habilidades con el uso de avances tecnológicos
- Aplicaciones para empleados con herramientas para el bienestar holístico



## Revaloración de la vida

- Trabajos remotos, semanas de trabajo comprimidas
- Bienestar personal

## Trabajos fluidos

- Conformación de equipos diversos
- Nuevos retos laborales
- Múltiples trabajos

## La reinención es la constante

- Estrategias para acelerar la formación y desarrollo de habilidades
- Cursos de corta duración

¿Sientes que el **bienestar** de las personas está en el **centro de la estrategia** de la empresa?

¿Les ofreces algo **especial**?



# ¿Desde dónde partir?



## Objetivos del plan

- ¿En qué situación se encuentra mi organización?
- ¿Qué problemas se pretenden resolver con el plan?
- ¿Qué es lo que más valoran los empleados?



## Indicadores

- ¿Qué meta se persigue?
- ¿Cómo se van a medir los resultados?



## Directivos y talento humano

- Trabajar en conjunto para conseguir los objetivos



## Herramientas de diagnóstico

- Perfil sociodemográfico
- Batería de riesgo psicosocial
- Mediciones de experiencia-clima laboral-satisfacción
- Conversaciones con empleados
- Estudios de referenciación con empresas del sector



## Análisis de resultados

- Priorización de los beneficios: define políticas (a quiénes aplican, cómo acceder a dichos beneficios, etc.)
- Asignación de presupuesto
- Elección de aliados y proveedores

# Alineación de prácticas de talento humano con la experiencia del empleado

- Atracción y selección
- Claridad del rol
- Programa de formación (*onboarding*, formación continua)
- Cultura y clima organizacional
- Estilos de liderazgo
- Medición de desempeño – Desarrollo de personas
- Compensación total
- Entre otros



# No se trata solo de fidelizar..

“Si queremos atraer a nuevo talento y retener el actual, deberemos empezar a incorporar en nuestra cultura beneficios para favorecer el bienestar y la felicidad de nuestras personas dentro y fuera de la empresa”.

**Estel Mallorquí**

# Elementos de la compensación

Como compensación se entienden las diferentes formas de retribución económica y no económica según la contribución del empleado a los objetivos de la empresa. **Se compone de los siguientes elementos:**

Compensación fija garantizada

Compensación variable

Beneficios extralegales

Compensación no económica (salario emocional)

## 1. Compensación fija garantizada

1

### Valoración de cargos

Proceso mediante el cual se le asigna valor a un cargo en función de su contenido y de su peso relativo dentro de la organización.

2

### Bandas salariales

Es el rango de salario por cargo según su valoración y nivel. Para cada nivel se define una banda salarial, comprendida generalmente entre el 80 % y el 120 % de la mediana del mercado salarial seleccionado.

3

### Mezcla de compensación

Se refiere a qué porcentaje del componente salarial será fijo garantizado y qué tanto será una mezcla de remuneración variable.

4

#### **Competitividad externa**

La administración de salarios se realiza respecto al mercado salarial definido para la compañía.

5

#### **Mercado salarial**

Comparación entre empresas realizada con una muestra seleccionada según el interés de la compañía para determinar salarios competitivos en el medio. Algunos criterios para elegir el mercado salarial son el sector económico, el tamaño de la empresa, las prácticas de talento humano, entre otros.

6

#### **Equidad interna**

Pago en función de las responsabilidades, de lo que aporta cada individuo dentro de la organización y del impacto que su trabajo puede tener en los resultados de la misma. A mayor contribución o impacto, le corresponderá mayor salario y viceversa. Se recomienda buscar un equilibrio entre la equidad interna y la competitividad externa.

## Prestaciones extralegales

Son adicionales a las establecidas por la ley y la empresa las reconoce con mera liberalidad. **A continuación, algunos ejemplos:**



#### **Primas extralegales**

Pago en dinero, no exigido por la ley, a favor del empleado vinculado. Se define de acuerdo con las políticas y la capacidad financiera de la empresa. Algunos ejemplos: primas adicionales en junio o diciembre y prima extralegal de vacaciones.

## 2. Compensación variable

Son modelos en los que parte de la remuneración del colaborador está asociada al factor de desempeño. Estos pueden ser:

INDIVIDUALES

COLECTIVOS

**Ejemplos:** comisiones, remuneración variable y cumplimiento de metas.

## 3. Beneficios extralegales

Son aquellos ingresos tangibles indirectos que se le dan al colaborador. Es decir, la compensación que puede ser cuantificada en términos monetarios, pero que no hace parte del salario.

**Algunos ejemplos de beneficios extralegales son:**

- Pólizas de vida
- Planes de salud
- Auxilios económicos (estudio, compra de lentes, etc)
- Descuentos en establecimientos
- Guardería
- Gimnasio

# 4. Salario emocional

La compensación no económica o salario emocional comprende todas aquellas actividades, eventos y programas que se ofrecen para aportar al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida del colaborador y su familia.

## Algunos ejemplos de salario emocional:

- Alternativa de trabajo flexible en tiempo y lugar
- Planes de retiro
- Programas para la familia
- Asesorías psicológicas, legales y financieras
- Programa de desarrollo y crecimiento profesional
- Formaciones
- Liderazgo
- Ambiente laboral
- Cultura organizacional

Las personas valoran cada vez más la capacidad de elegir el beneficio que mejor se adapte a sus necesidades. Asimismo, prefieren la flexibilidad tanto en su trabajo como en los incentivos que reciben.

Tener esto en cuenta es clave para todas aquellas empresas que quieran aumentar el **engagement** y potenciar su posicionamiento como **marcas empleadoras**.



# Beneficios en tendencia

Los empleados buscarán cada vez más planes de compensación personalizados en función de la etapa de vida que transitan y sus circunstancias personales.

## Dentro de los beneficios preferidos por los empleados encontramos :

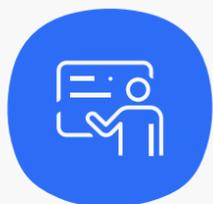
- Aplicaciones tecnológicas para adelantar parte del salario.
- Semanas laborales de 4 días, horarios flexibles.
- Beneficios económicos asociados al costo de vida.
- Aplicaciones para atención en salud holística
- Flexibilidad horaria en inicio de jornada: ejemplo desde 7:30 a 10 a. m.
- Sistemas de puntos acumulables y canjeables por tarjetas de regalo.
- Trabajos remotos, híbridos.
- Beneficios para mascotas.
- Seguros de salud, odontología, vida y accidentes personales.
- Auxilios para el cuidado de los hijos, para actividades deportivas y culturales.
- Acompañamiento psicológico, legal y financiero para los empleados y sus familias.
- Desarrollo del espíritu empresarial en empleados y familias.
- Plataformas de administración de beneficios.
- Inclusión y fomento de la diversidad.
- Espacios de oficina diseñados para la colaboración y el bienestar.
- Horas semanales pagas para que los empleados desarrollen sus propios proyectos.
- Viernes sin reuniones.
- Planes de jubilación y ahorro para el retiro.
- Compra de elementos de primera necesidad.
- Días libres pagos.

# Una vez se construya el plan de beneficios, ten en cuenta:



## Lanzamiento del plan

Atraer la atención del empleado, transmitir de manera adecuada el plan de beneficios, cómo acceder a ellos y todo lo que necesite saber.



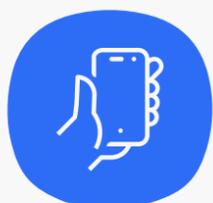
## Onboarding empleados

Incorporar la información de los nuevos empleados a los beneficios.



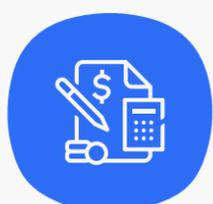
## Feedback

Se deben comunicar constantemente los beneficios y no solo a través de correos, también se deben conversar con los empleados.



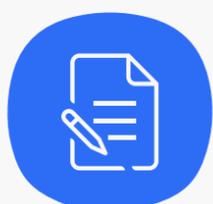
## Proceso sencillo

Es ideal centralizar los beneficios en una misma plataforma para que las solicitudes sean simples y ágiles.



## Simulador de ahorro

Se le debe explicar al empleado la razón del plan y el ahorro que tiene o va a tener.



## Evaluar y actualizar la estrategia

Evaluar periódicamente la efectividad de la estrategia de beneficios y realizar cambios, según sea necesario, a través de encuestas de satisfacción, análisis de datos de utilización de beneficios y revisiones periódicas del presupuesto.





**Empresas SURA,  
un aliado para avanzar**