

¿Se paga el Talento?

(Juan Carrión)

Creo que todos somos conscientes de la especial importancia que tiene la política retributiva para que florezca el talento dentro de las organizaciones. Desde mi punto de vista, los sistemas retributivos deben compensar espectacularmente a las personas de alto talento (y no digo necesariamente “empleados”, recordemos que existe la innovación abierta...) que realizan grandes aportaciones. Si queremos empresas capaces de aprender, cambiar, innovar, fidelizar clientes, ejecutar... tendremos que retribuir en consecuencia.

“Tienes que tener la tradición de recompensar espectacularmente a la gente que provoca cambios no lineales en la empresa. Tiene que estar claro para la gente que la innovación espectacular es la forma más segura de lograr compensaciones económicas espectaculares”

Jim Taylor

Nunca he entendido la posición de los sindicatos cuando se niegan a que existan diferencias salariales en función del talento (patología que se produce con especial virulencia en las administraciones públicas). Cuando se cobra lo mismo independientemente de las contribuciones realizadas, las cosas se suelen igualar a la baja. Y al final, los que más aportan se preguntan: ¿merece la pena esforzarse, si al final todos vamos a cobrar lo mismo? Para posteriormente dormirse en el regazo de la mediocridad, en compañía de la rutina y la indiferencia.

Por otro lado, bien es cierto, que algunas personas muestran una alta capacidad de auto-motivación, y logran soportar el sueño al que les induce la falta de reconocimiento. Pero claro, esas personas auto-motivadas son un peligro para el resto, así que los “eternamente dormidos” se ven obligados a despertar brevemente de su sueño, para informarles con más o menos educación que las cosas no funcionan así: o te duermes o te vas, tú verás.

En definitiva, una buena política retributiva se fundamenta en tres pilares fundamentales:

1.Resultar competitiva respecto al mercado (equidad externa). Si esto no se produce puede provocar desmotivación y rotación no deseada (y siempre se van los mejores...). Para algunos, este punto ha dejado de ser importante en los momentos de crisis. Ya veremos qué pasa cuando la economía se recupere...

2.Ser equitativa en cuanto a la aportación individual (equidad interna). Es decir, debe existir un cierto equilibrio entre retribución y contribuciones individuales. Equidad interna no quiere decir en este caso que todo el mundo sea retribuido de la misma forma, sino todo lo contrario: la retribución debe ser equitativa respecto a las aportaciones realizadas. Como hemos comentado si se paga igual al que aporta que al que no, el primero suele desmotivarse, dejando de realizar contribuciones significativas.

3. Incorporar los resultados globales. Si a la empresa le va muy bien, a las personas les debería ir igualmente bien (¿y viceversa?)

El punto 1 se debería tener en cuenta en el sueldo fijo, los puntos 2 y 3 en el variable.

Por cierto, ¿por qué el talento le gusta tan poco a los sindicatos? ¿quizá es un concepto de derechas? Nunca me había planteado esto...