

# COMPENSACIÓN POR TALENTO

POR: ANDRÉS TRASLAVIÑA, MS.ED  
 ATRASLAVINA@TALENTPLUS.COM

**I**magínese a un mesero exitoso que deleita a sus clientes con carisma, atención al detalle, amabilidad, rapidez en la atención y quien disfruta con pasión su trabajo. El restaurante tiene clientes leales a este mesero y consecuentemente las ventas durante sus horas han incrementado. Coincidentalmente el jefe de meseros renunció y se abrió esa vacante. El Gerente General del restaurante pensó en este mesero exitoso y le ofrece una promoción, con un buen aumento de salario y privilegios solo para jefes. Inevitablemente esta nueva promoción lleva consigo nuevas asignaciones, incluyendo manejo de horarios, balance de cajas y sobretodo, supervisión de personal. ¿En este caso cree usted que se ha ganado un buen supervisor, o se ha perdido un mesero excelente?

Las líneas tradicionales de promoción motivan a que los empleados busquen escalar rangos para encontrar el reconocimiento a un buen desempeño. Particularmente en el mundo corporativo los títulos y cargos tienen importancia y debido a esto hay una correlación directa entre mejores cargos y más reconocimiento. Consecuentemente los empleados están motivados a convertirse en jefes de división o regionales, gerentes, directores, vicepresidentes o hasta presidentes. Las personas invierten tiempo y dinero en su educación para poder calificar a dichos cargos. Muchos escogen carreras que tal vez no se alinean con su gusto, pero como son requerimientos, es casi una ruta sin muchas opciones. Me sucedió a mí hasta que en la mitad del MBA un mentor me motivó tomar una clase de psicología.

Ms. Christie Calkins, Consultora de Estrategia para Latinoamérica en Talent Plus afirma que “una de las principales razones por las cuales las personas quieren subir la escalera corporativa en precisamente porque los métodos de compensación favorecen a los que están arriba.”



Christie Calkins  
 Consultora de Estrategia para  
 Latinoamérica en Talent Plus

¿Se imagina si alguno de sus empleados de primera o segunda línea ganara más que un gerente? Se justificaría siempre y cuando ellos produzcan y cuando exista una correlación positiva en los indicadores de rendimiento y el desempeño de la persona. La clave está en que los jefes y los empleados reconozcan el valor de su contribución a la organización. Cada uno debe aceptar que el dinero no significa poder y respecto. El valor agregado del empleado estrella genera ganancias, el jefe reconoce este valor y lo recompensa. En paralelo, el empleado estrella aprecia el hecho de que los resultados no se pueden alcanzar sin una infraestructura organizacional, liderazgo y estrategia, elementos que son proporcionados por el jefe.

Teniendo en cuenta que además del salario hay otros elementos importantes dentro de un paquete de compensación, el éxito de un plan adecuado radica en entender los principales motivadores de sus empleados. El futuro profesional de una persona es un factor esencial para la creación de compromiso, fidelidad, aumento de moral y confianza y sobretodo de productividad por empleado.

## ¿Cómo se puede planear la carrera de una persona teniendo en cuenta primero el talento?

- Asegúrese que las funciones dentro de un cargo potencial permitan que la persona pueda seguir expresando su talento natural.
- Establezca indicadores de rendimiento que midan la correlación del talento de la persona con las funciones asignadas. Si usted ha estado o ha leído acerca de la filosofía de Disney, seguramente se ha dado cuenta de la gentileza, rapidez y amabilidad de la mayoría de las personas que hacen el aseo en los parques. Su rendimiento esta basado en indicadores que midan satisfacción del cliente, rapidez en recuperar una falla, empoderamiento y solución de las situaciones y colaboración en equipo con otros cast members. El reconocimiento y promoción de estos individuos no solo se basa en puntualidad, canecas de basura recogidas o baños limpios por hora, reducción de costos en materiales de aseo etc. como puede pasar en otros lugares.
- Haga un diagnóstico de talento con base a las funciones de nueva posición. Metafóricamente en términos de futbol, si quiere mover a una defensa a la posición de arquero, asegúrese que defensa pueda tapar penaltys. Si usted tiene un vendedor estrella y quiere reconocerlo con una promoción a Gerente Comercial, es esencial que primero lo entreviste teniendo en cuenta los talentos naturales que se requieren para ser un gerente comercial exitoso.

Si usted cuenta con empleados estrella, celebre su talento y planea un plan de sucesión que de pie a un crecimiento exponencial de la persona. Dicho crecimiento exponencial solamente ocurrirá cuando la persona está ubicada en una posición que le permita expresar su talento natural.

Expotalento 2011.  
 Mayo 11 y 12 Hotel Sheraton Bogotá, Colombia  
<http://bit.ly/EXPOTALENTO2011>  
<http://twitter.com/ExpoTalent>  
[http://bit.ly/Linkedin\\_Expotalento](http://bit.ly/Linkedin_Expotalento)