

## La crisis frena la implantación de beneficios sociales en las pymes

- La formación en las empresas, uno de los más importantes, bajó un 11% en 2009
- A pesar de ello **TACK** no ha perdido ningún cliente, y sigue creando nuevas relaciones de “partnership” con empresas líderes en su sector.
- Las compañías ven una “paralización” de estas políticas “con otras prioridades”

“Ahora, el gran problema de las empresas se centra en sobrevivir; la crisis no ayuda a implantar este tipo de políticas, muy al contrario, las paraliza. En estos momentos hay un freno en todo lo que suponga un coste para las empresas, lo hay en subidas de salario y lo hay en los beneficios sociales, que es una partida que también sufre la crisis”.

Son palabras de Carme Castro, socia de Kainova, una consultora de Recursos Humanos, y de Juan Hernando, jefe de personal de Adecco, que reflejan que la crisis también se ha cebado con **muchas de las políticas de retribución flexible e incentivos** que pusieron en marcha muchos departamentos de **Recursos Humanos** en época de bonanza.

Hablamos de un sinfín de productos como seguros, ayudas para guardería, comida o compra de ordenadores, así como **de formación**. En este último aspecto, uno de los más importantes y solicitados por las empresas, **el bajón llega al 11% en 2009**, según datos de DBK.

Según explica Guido Stein, profesor de Dirección de Personas de **IESE Business School**, “se están produciendo recortes, especialmente en aspectos como el seguro de empresa y **en la formación**; lo que **habría que analizar es hasta qué punto suponen un ahorro de costes para las compañías**”. Lo que está claro es que las empresas están eliminando gastos superfluos: “Si se puede evitar un viaje de trabajo, se sustituye por una videoconferencia; y en lugar de un almuerzo de negocios se puede tomar un café”, apunta Stein.

## ...continuación

(...) Si consideramos el ámbito de las pymes, el escenario se complica. Si el departamento de Recursos Humanos lo compone una o a lo sumo dos personas, como ocurre en empresas con hasta 50 empleados, bastante tienen con ocuparse del frente administrativo, gestión de nómina y nuevas incorporaciones, explica Carme Castro.

"El principal freno para implantar un sistema de retribución flexible está en el miedo a sobrecargar de trabajo extra a los departamentos de Recursos Humanos", señala el informe de Sodexo.

### Para retener talento

Sin embargo, Juan Hernando, de Adecco, advierte: puede haber un efecto rebote. Es decir, en estos momentos el ratio de permanencia de los empleados en sus puestos de trabajo es muy bueno, ¿quiere esto decir que los responsables de recursos humanos lo están haciendo bien? "De ninguna manera", señala Hernando. La crisis impide la movilidad, aunque esto puede cambiar en cualquier momento. "Los buenos son los primeros que siempre se van", dice y los beneficios sociales pueden contribuir a retenerlos.

Eduardo Quero, coordinador nacional de Randstad coincide: "Los beneficios sociales son considerados como un elemento de motivación y de cultura corporativa de la compañía". Hasta un 27% de trabajadores llega a cambiar de empleo únicamente por mejoras salariales, según esta firma.



## ...continuación

### Las nuevas tendencias

Carlos Delgado, presidente de la consultora Compensa Capital Humano explica qué **nuevas necesidades cubren en estos momentos estas políticas de retribución flexible**. "Se pueden incorporar todo tipo de productos. Esto no es cuestión de tamaño". Y habla de **tres grupos de productos** que se ofrecen: los que tienen **beneficios fiscales** (salud, comida, guardería, alquiler de vivienda, vehículos, compras de día de vacaciones, entrega de acciones...), las **ofertas vinculadas con otras empresas** (viajes, productos financieros...) y establecer una serie de **políticas de RRHH** que tengan que ver con temas como flexibilidad, conciliación... "En definitiva, se trata de hacer que las vidas de los empleados tengan unas cuantas preocupaciones menos", dice. Aunque lo bueno, dice, es que este tipo de **sistemas son voluntarios**. "Habrà gente que prefiera que le paguen íntegramente en metálico, y puede pedirlo sin problema", añade. En cualquier caso recomienda que se firme un anexo en el contrato que se renueve cada año y que especifique cómo se paga.

Yolanda Gutiérrez, socia responsable del área de Capital Humano de Mercer, cree que **las pymes, en todo lo que se refiere a la gestión de los Recursos Humanos tienen que seguir las tendencias del resto de empresas de mayor tamaño**. "Tienen que tener descritos sus puestos y sus estructuras salariales, porque la inequidad les puede costar más de un disgusto", dice.

No cree que la tendencia de las políticas de beneficios sociales esté parada por la crisis. "Precisamente porque estamos en crisis, con **incrementos salariales de apenas el 2% anuales**, sí que se está haciendo, cada vez más, para tener contento al empleado", comenta.