peoplematters
Powered by talent

El riesgo de pagar con referencias aspiracionales

CUANDO EL *BENCHMARK* NO REFLEJA LA REALIDAD DE LA COMPAÑÍA

Uno de los errores más habituales en compensación directiva es confundir el mercado real de la compañía con el mercado aspiracional.

Una empresa puede querer parecerse a organizaciones más grandes, más internacionalizadas o sofisticadas, pero eso no significa que deba pagar automáticamente como ellas.

Un *benchmark* aspiracional puede inflar la compensación sin reflejar la responsabilidad y el impacto real.

¿POR QUÉ ES UN RIESGO?

Puede inflar la compensación de forma difícil de sostener.

Puede generar tensiones de equidad interna.

Puede alejar la decisión de la realidad del puesto.

Puede hacer menos defendibles las decisiones retributivas.

¿QUÉ DEBE REFLEJAR UN BUEN *BENCHMARK* DIRECTIVO?

- Sector
- Estructura de propiedad
- Facturación
- Margen o beneficio
- Tamaño de la plantilla
- Complejidad internacional
- Modelo de negocio
- Nivel de regulación
- Madurez organizativa
- Mercado real de talento

LA CLAVE

No todas las empresas competidoras pueden ser buenos comparables retributivos.

El *benchmark* directivo debe reflejar la realidad, la complejidad y la madurez de la organización.

La comparación debe hacerse con organizaciones verdaderamente equivalentes, no solo con aquellas que resultan más conocidas, atractivas o aspiracionales.

EL PROBLEMA NO ES EL DATO, SINO LA COMPARACIÓN.