

Salarios

Ajustes, bonos y beneficios serán la base de la retención

Para este año, la proyección de ajustes en el mercado general, para el personal fuera de convenio, estará entre el 15% y el 18%.

Por Mariana Pernas

Con pérdida del poder adquisitivo y marcadas diferencias de ajustes salariales entre las distintas industrias, 2009 cerró con una suba salarial promedio de entre el 15% y el 16%. “Si tenemos en cuenta que la inflación real osciló entre el 15% y el 20%, son pocos los trabajadores fuera de convenio que alcanzaron a recuperar su nivel de compra”, reflexiona Martín López, consultor senior de Capital Humano de Mercer.

“La industria bancaria se presenta como la más favorecida, con un ajuste promedio del 23%, mientras que el agro, alta tecnología y el retail son los que menos recibieron, con incrementos promedio del 13%”, completa el analista.

Para este año, las previsiones de aumentos no son mucho más elevadas. De acuerdo con Miguel Terlizzi, director de la consultora HuCap, la agenda para 2010 se focalizará en los siguientes aspectos: “La retención de talentos, personas y puestos claves; la corrección de las distorsiones de las estructuras salariales –que incluye el problema del solapamiento– y la mejora del clima laboral y el nivel de motivación y pertenencia de sus colaboradores, como medida preventiva en un complicado escenario de reclamos gremiales”.

Con foco en la retención de personal clave –señala Marcela Angeli, directora de Human Capital y Data Services de Towers Watson– como viene sucediendo en los últimos años, “las empresas otorgarán ajustes en base a tres criterios clave: mérito, competitividad de mercado e inflación”.

Para este año, la proyección de ajustes en el mercado general será del 15,5 % para el personal fuera de convenio. Según la ejecutiva de Towers Watson, las distintas industrias prevén ajustes en el siguiente orden: alta tecnología (13%), agroindustrial (15%), consumo masivo (16%), laboratorios (16%), automotriz (15%) y bancario (20%).

Para Angeli, la política de compensaciones durante 2010 también estará caracterizada por retener y motivar, “garantizando la equidad interna y brindando beneficios competitivos que sean valorados como tales por los empleados”.

Oscar Banegas, líder de Servicios de Información Salarial de Hay Group, sostiene que el 41% de las empresas encuestadas por la consultora –de una muestra de 68 organizaciones– ya tiene estimado el incremento salarial que aplicará este año para el personal fuera de convenio, cuyo valor promedio a otorgar es de 17,9%.

“El 93% de las empresas que tienen ajustes estimados informó que va a otorgarlos a toda la dotación fuera de convenio”, expresa Banegas. El ejecutivo de Hay Group añade que las empresas de petróleo ajustarán un 20%; las de energía, 18%, y las de minería darán incrementos del 20%.

Florencia Deverill, gerente Senior de Talento y Total Reward de Hewitt, prevé que los ajustes de 2010 serán inferiores a los del año pasado, aunque admite que los puestos vinculados a Ingeniería y Finanzas continuarán siendo bien remunerados, y advierte que ciertas posiciones de Recursos Humanos actualmente están más valoradas en el mercado.

Objetivos y pago variable

El nivel de cobro de los bonos variables por el ejercicio 2009, que se pagarán durante los primeros meses de 2010, será dispar. Pese a esto, el 68% de las empresas relevadas por HuCap –sobre una muestra de 98 compañías– no cambiará su programa de remuneración variable.

“Algunas empresas que tuvieron baja performance en 2009, sobre todo las de turismo, industria automotriz, construcción y comercio exterior, entre otras, proyectan pagos inferiores al Bonus Target. Incluso, algunas no tienen decidido si van a pagarlo o no y cuánto abonarán”, expresa Miguel Terlizzi.

“Como contrapartida, las empresas que pudieron sortear el escenario recesivo o incluso se han visto favorecidas por el contexto económico, como las farmacéuticas y los laboratorios, las de consumo masivo, algunos sectores de

logística y comercio, están mejor posicionadas a la hora de poder cumplir con los pagos de los Bonus Target, en línea con lo previsto en sus políticas de compensaciones”, agrega.

Según el estudio de HuCap, el promedio de pago del bono informado por las empresas –en cantidad de salarios– alcanza a 4,9 sueldos para el nivel de dirección, 3,4 sueldos para los gerentes y 1,8 sueldos para los profesionales y analistas.

Fuente Clarín