

[...] revisar las compensaciones, incorporen incentivos y otros componentes variables a las remuneraciones que permitan hacer frente a la pérdida del nivel adquisitivo del salario ante la inflación”, resalta Matiana Behrends, directora de Human Capital de Grant Thornton Argentina.

Sobre este aspecto, Mariela Rendón, senior manager de People & Organisation de PwC Argentina y Damián Vázquez, socio de la consultora, a cargo de Management Consulting, indican que el 85 por ciento de las organizacio [...]

No son pocas las empresas que están demorando las últimas actualizaciones de 2023, en un marco de incertidumbre y de alza del dólar y de los precios. El riesgo es hacer retoques que luego queden igualmente por detrás del movimiento inflacionario, algo que ya les ha sucedido. Federico Carrera, cofundador y COO de la consultora de reclutamiento ejecutivo High Flow, lo resume de esta manera: “Cada año, cerca del último trimestre, los directivos de las empresas y sus jefes del exterior realizan el presupuesto del año siguiente, pero, esta vez, recién cuando hayan pasado las elecciones van a poder tener un escenario más claro”.

Un sondeo de la consultora PwC Argentina permite ver que el 61 por ciento de las compañías realizará este año ajustes salariales por sobre lo que inicialmente habían estimado. El 54 por ciento, entre 10 por ciento y 25 por ciento por arriba; el 31 por ciento, entre el 25 por ciento y el 50 por ciento; el 12 por ciento, menos del 10 por ciento y el 3 por ciento, más del 50 por ciento por encima de lo originalmente previsto. En tanto, el 31 por ciento aplicará los aumentos proyectados, y el 8 por ciento otorgará subas inferiores.

En un aspecto hay coincidencia entre los especialistas: ya no se puede pensar en solo uno o dos aumentos al año. Al igual que las paritarias del personal dentro de convenio, los salarios de los puestos más altos pasan por al menos tres pautas de incrementos anuales y sube el porcentaje de los que atraviesan por cuatro, cinco o más.

PwC Argentina indica que en febrero de 2021 apenas el 39 por ciento de las empresas había realizado tres o más aumentos salariales, porcentaje que subió al 49 por ciento en 2022 y al 87 por ciento este año. A comienzos de 2023, el 31 por ciento indicó que lo ajustaría tres veces; el 28 por ciento, cuatro veces, y otro 28 por ciento, más de cuatro veces. En cambio, los que revisaron sueldos sólo dos veces fueron apenas el 11 por ciento, al tiempo que los que lo hicieron una vez, un 2 por ciento. Según la consultora Hucap el 53 por ciento hará cuatro ajustes anuales y el 35 por ciento, cinco o más.

Cristian Levrotto, CFO de Traditum, compañía que ofrece soluciones tecnológicas para la industria de la salud, declara que, en un contexto actual “de inflación sostenida y crecimiento económico poco previsible”, es difícil sostener el poder adquisitivo de los salarios del personal fuera de convenio. “Definir pautas de incrementos estipuladas previamente puede no ser eficiente ante el crecimiento paulatino de la tasa de inflación mensual. En los casos en los que se fija un aumento de los salarios, es necesario revisar, bimestral o trimestralmente, el aumento de costo de vida y luego corregir si el incremento estipulado no cubrió la suba del índice general de precios”, describe.

“También, a efectos de poder sobrellevar esta situación, las empresas debemos agudizar el ingenio y ofrecer otro tipo de beneficios extrasalariales para poder satisfacer a nuestros colaboradores en estos tiempos: trabajo remoto, flexibilidad laboral, oportunidades de crecimiento, programas de capacitación”, concluye.

Los especialistas indican que las compañías que ya están diagramando los aumentos de 2024 aplicarán porcentajes de tres cifras, al igual que este año.

Marcela Angeli, directora de Work & Rewards de Willis Towers Watson (WTW), informa que, antes de las PASO, sólo el 23 por ciento de las firmas estaba trabajando en las actualizaciones y que se estimaban ajustes salariales anuales acumulados de entre 100 y 120 por ciento, con un promedio de 109.

“Según el último relevamiento de Mercer, realizado a fines de julio, se preveía un incremento a nivel de mediana del 106 por ciento para el año próximo, con un escenario de inflación de 110 por ciento. Sin embargo, tal como ha sucedido en años anteriores, las compañías recién están comenzando su ejercicio presupuestario 2024 y los números son iniciales. Habrá que revisar y plantear distintos escenarios”, da a conocer Ivana Thornton, directora de Career de Mercer Argentina, Uruguay y Paraguay.

Adelantar bonos y mejorar el paquete de beneficios son algunas de las medidas utilizadas por las firmas

“En función de nuestros últimos relevamientos efectuados en agosto, el 21 por ciento de las compañías tenían estimada la pauta para 2024. Es un porcentaje muy bajo para hablar de una tendencia, pero en todos los casos el mismo era superior al 100 por ciento”, apunta por su parte Natalia Mariel Terlizzi, CEO de Hucap.

Para Matías Ghidini, CEO y socio de la empresa especializada en headhunting GhidiniRodil, lo que las empresas buscarán el año próximo será cortar con la racha de seis años consecutivos de pérdida de salario real; es decir, procurarán que el sueldo de los ejecutivos y del personal fuera de convenio en general sea al menos igual que la inflación.

En el mismo sentido se expresa Alejandro Servide, director de Professionals, RPO & Technologies de Randstad Argentina: “Un patrón general es tomar la inflación y luego ver cuánto de ello se puede recuperar dentro del marco de la evolución de los ingresos de la compañía, y en qué tiempo, considerando que la Argentina viene de años de inflación creciente y que la pérdida del poder adquisitivo es el denominador común de estos procesos”.

Más instrumentos

En este marco, cobran más importancia otros instrumentos y beneficios. “En un escenario de incertidumbre, sería razonable que las empresas, además de revisar las compensaciones, incorporen incentivos y otros componentes variables a las remuneraciones que permitan hacer frente a la pérdida del nivel adquisitivo del salario ante la inflación”, resalta Matiana Behrends, directora de Human Capital de Grant Thornton Argentina.

Sobre este aspecto, Mariela Rendón, senior manager de People & Organisation de PwC Argentina y Damián Vázquez, socio de la consultora, a cargo de Management Consulting, indican que el 85 por ciento de las organizaciones que participan en los estudios de la firma pagan bonos a su personal: de este grupo, el 94 por ciento brinda el beneficio al nivel superior (directores y gerentes); 81 por ciento lo otorga a nivel medio (jefes, supervisores, coordinadores y líderes de equipo) y 70 por ciento, al nivel inferior (como analistas o empleados administrativos, entre otros.)

Consultadas por PwC sobre qué medidas están tomando para mantener la competitividad en la política de compensaciones y beneficios de 2023, lo primero que mencionaron fue “aumentar la cantidad de ajustes por año”, seguido por “mejorar el paquete de beneficios”, “revisar la propuesta de valor del empleado” y “adelantar bonos”.

Solo el 21 por ciento de las compañías tenían estimada la pauta para 2024, según un relevamiento realizado por Hucap en agosto. Thornton, en tanto, cuenta que, actualmente, se advierte una revisión más generalizada y frecuente de topes de los seguros de vida adicionales, de reintegros de cobertura médica y de la asignación de autos. Esta última está afectada por la falta de unidades, por los

plazos de entrega y por las distorsiones en los valores.

Los programas de bienestar también apuntan a mejorar la propuesta de valor y se suman a las prácticas tradicionales.

“Se está trabajando mucho en el concepto de ‘salario emocional’, que podemos definir como el conjunto de conceptos tangibles e intangibles que perciben los colaboradores y que forman parte de la propuesta de valor de las organizaciones”, explican Rendón y Vázquez, de PwC. De acuerdo con su último relevamiento, los beneficios que sumaron las empresas están relacionados con otorgar descuentos en comercios, licencias adicionales, home office y flexibilidad laboral .

Las innovaciones tecnológicas suman recursos para la propuesta de valor. “El 8 por ciento de las compañías participantes de nuestra encuesta ofrece un monto mediante una billetera virtual, lo que brinda a sus empleados opciones flexibles para cubrir gastos y mejorar su bienestar. En general, las que lo aplican lo hacen a todos los niveles, lo que varía es el monto”, indica Fabiana Gadow, CEO Korn Ferry.

Con el fin de impulsar la productividad, se adecuan herramientas de retención y motivación. “En lugar de bonos fijos, o complementarios a ellos, los variables o basados en desempeño se brindan en función de objetivos específicos o asociados a indicadores de rendimiento o logros financieros, que pueden ser especialmente valorados en contextos de inflación”, especifica.

La versión original de esta nota se publicó en el número 357 de revista Apertura.

Fuente: <https://www.cronista.com/>