

[...] de revisar la remuneración, incorporar incentivos y otros componentes variables a la remuneración que nos permitan afrontar la pérdida del poder adquisitivo del salario frente a la inflación», destaca Matiana Behrends, directora de Capital Humano de Grant Thornton Argentina.

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

Son muchas las empresas que están retrasando las últimas actualizaciones en 2023, en un marco de incertidumbre y alza del dólar y de los precios. El riesgo es hacer ajustes que luego también queden atrás del movimiento inflacionario, algo que ya les pasó.

Federico Carrera, cofundador y COO de la consultora de reclutamiento ejecutivo High Flow lo resume así: «Cada año, alrededor del último trimestre, los directivos de las empresas y sus jefes extranjeros preparan el presupuesto del año siguiente, pero esta vez, Sólo cuando hayan pasado las elecciones podrán tener un escenario más claro».

Un estudio de la consultora PwC Argentina muestra que el 61 por ciento de las empresas realizará ajustes salariales este año por encima de lo que habían estimado inicialmente. 54 por ciento, entre 10 por ciento y 25 por ciento arriba; 31 por ciento, entre 25 por ciento y 50 por ciento; 12 por ciento, menos del 10 por ciento y 3 por ciento, más del 50 por ciento por encima de lo previsto originalmente. Mientras tanto, el 31 por ciento aplicará los aumentos proyectados y el 8 por ciento otorgará incrementos menores.

En un aspecto hay acuerdo entre los especialistas: ya no es posible pensar en sólo uno o dos aumentos al año. Al igual que los acuerdos conjuntos de personal dentro del acuerdo, Los salarios para los puestos más altos pasan por al menos tres patrones de aumentos anuales. y aumenta el porcentaje de los que pasan por cuatro, cinco o más.

PwC Argentina indica que en febrero de 2021 solo el 39 por ciento de Las empresas habían realizado tres o más aumentos salariales. un porcentaje que subió al 49 por ciento en 2022 y a 87 por ciento este año. A inicios de 2023, el 31 por ciento indicó que lo ajustaría tres veces; 28 por ciento, cuatro veces y otra 28 por ciento, más de cuatro veces. Por otro lado, quienes revisaron los salarios sólo dos veces fueron apenas el 11 por ciento, mientras que quienes lo hicieron una vez fueron el 2 por ciento. Según la consultora Hucap, el 53 por ciento realizará cuatro ajustes anuales y el 35 por ciento, cinco o más.

Cristian Levrotto, director financiero de Traditum, empresa que ofrece soluciones tecnológicas para la industria de la salud, declara que, en el contexto actual «de inflación sostenida y crecimiento económico impredecible», es difícil sostener el poder adquisitivo de los salarios del personal fuera de acuerdo. «Definir lineamientos para los aumentos previamente estipulados puede no ser eficiente ante el crecimiento paulatino de la tasa de inflación mensual. En los casos en que se fija un aumento de salarios, es necesario revisar, bimestral o trimestralmente, el incremento del costo. de vida, y luego corregir si el aumento estipulado no cubría el aumento del índice general de precios», describe.

«Además, para poder hacer frente a esta situación, las empresas deben agudizar su ingenio y Ofrecer otro tipo de beneficios extra salariales para satisfacer a nuestros colaboradores. en estos tiempos: trabajo remoto, flexibilidad laboral, oportunidades de crecimiento, programas de capacitación”, concluye.

Especialistas indican que empresas que ya están planificando Los aumentos de 2024 aplicarán porcentajes de tres cifras como 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 estaban trabajando en las actualizaciones y que los ajustes salariales anuales acumulados se estimaban entre 100 y 120 por ciento. con un promedio de 109.

«Según la última encuesta de Mercer, realizada A finales de julio se esperaba un aumento medio del 106 por ciento para el próximo año. , con un escenario de inflación del 110 por ciento. Sin embargo, como ha ocurrido en años anteriores, las empresas apenas inician su ejercicio presupuestario 2024 y los números son iniciales. «Tendremos que revisar y proponer diferentes escenarios», revela. Ivana Thornton, Directora de Carrera de Mercer Argentina, Uruguay y Paraguay

«Dependiendo de Nuestras últimas encuestas realizadas en agosto, el 21 por ciento de las empresas habían estimado la directriz para 2024. Es un porcentaje muy bajo para hablar de tendencia, pero en todos los casos fue superior al 100 por ciento”, afirma Natalia Mariel Terlizzi, directora general de Hucap.

Para Matas Ghidini, director general y socio de la empresa especializada en headhunting GhidiniRodil, ¿qué El próximo año las empresas buscarán poner fin a la racha de seis años consecutivos de pérdida de salario real ; Es decir, conseguirán que el salario de los directivos y del personal no concertado en general sea al menos igual a la inflación.

En el mismo sentido se expresa Alejandro Servide, director de Profesionales, RPO & Tecnologías de Randstad Argentina: «Un patrón general es tomar la inflación y luego ver cuánto de ella se puede recuperar en el marco de la evolución de los ingresos de la empresa. y en qué tiempo, considerando que la Argentina viene de años de inflación creciente y que la pérdida de poder adquisitivo es el denominador común de estos procesos».

Más instrumentos

En este marco, otros instrumentos y beneficios cobran mayor importancia. «En un escenario de incertidumbre, sería razonable que las empresas, además de revisar la remuneración, incorporar incentivos y otros componentes variables a la remuneración que nos permitan afrontar la pérdida del poder adquisitivo del salario frente a la inflación», destaca Matiana Behrends, directora de Capital Humano de Grant Thornton Argentina.

Sobre este aspecto, Mariela Rendón, senior manager de Personas & Organización 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 bonificaciones a su personal : De este grupo, el 94 por ciento brinda el beneficio al nivel superior (directores y gerentes); El 81 por ciento lo otorga al nivel medio (jefes, supervisores, coordinadores y jefes de equipo) y el 70 por ciento, al nivel inferior (como analistas o empleados administrativos, entre otros).

Consultados por PwC sobre qué medidas están tomando para mantener la competitividad en la política de compensaciones y beneficios 2023, lo primero que mencionaron fue «aumentar el número de ajustes por año», seguido de «mejorar el paquete de beneficios», «revisar la propuesta de valor de los empleados» y «bonos anticipados».

Sólo el 21 por ciento de las empresas había estimado la directriz para 2024, según una encuesta realizada por Hucap en agosto. Thornton, por su parte, dice que actualmente hay una revisión más generalizada y frecuente de los límites de los seguros de vida adicionales, los reembolsos de cobertura médica y las asignaciones para automóviles. Esto último se ve afectado por la falta de unidades, tiempos de entrega y distorsiones en los valores.

Los programas de bienestar también tienen como objetivo mejorar la propuesta de valor y sumarse 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 los empleados perciben y que forman parte de la propuesta de valor de las organizaciones», explican Rendón y Vázquez, de PwC. Según su última encuesta, los beneficios con los que se relacionan las empresas otorgando descuentos en comercios, licencias adicionales, home office y flexibilidad laboral

Las innovaciones tecnológicas añaden recursos a la propuesta de valor. «El 8 por ciento de las empresas participantes en nuestra encuesta ofrecen un monto a través de una billetera virtual, dándole a sus empleados opciones flexibles para cubrir gastos y mejorar su bienestar. En general, quienes lo aplican lo hacen en todos los niveles, lo que varía es el cantidad», afirma Fabiana Gadow, directora ejecutiva de Korn Ferry.

Para aumentar la productividad, las herramientas de retención y motivación son adecuadas. « En lugar de bonificaciones fijas o complementarios de ellos, variables o basadas en el desempeño se proporcionan en función de objetivos específicos o asociados a indicadores de desempeño o logros financieros, que pueden ser especialmente valorados en contextos de inflación», especifica.

La versión original de esta nota fue publicada en el número 357 de la revista Apertura.

Palabras clave de esta nota:

#Solo #cada #empresas #tienen #definidos #los #ajustes #sueldos #ejecutivos

Fuente: cronista.com