

## 2017: Aumento de 26,5% al personal fuera de convenio

miércoles, 19 de abril de 2017

El 66% de las empresas continúa dando dos aumentos en el año. 39% de ellas decidieron mantener el presupuesto de incrementos en revisión. Las industrias que darán mayores aumentos son: High Tech, automotriz/autopartes; consumo masivo; ciencias de la vida; logística; medios y entretenimiento; y telecomunicaciones.

Entre las que menos incremento prevén dar se destacan el sector de bancos, y el de industria metalúrgica. El informe incluye comparaciones salariales regionales, demografía por género y tendencias en talento.

El 66% de las empresas dará dos aumentos en el año, un 15% en el primer semestre y un 10% en el segundo, siendo abril y octubre los meses más frecuentes para otorgarlos, según datos relevados por Mercer, consultora global líder de recursos humanos. Estos datos fueron presentados en el marco del 28° Foro de Recursos Humanos de Mercer, realizado en la Usina del Arte.

En 2016, el incremento salarial fue de 36,4% y la inflación, según fuentes privadas, fue del 41%. En 2017, el incremento salarial previsto por las empresas es del 26,5% y la inflación prevista es del 21,5 %.

"En 2016, la inflación superó los incrementos salariales del mercado. Este año la tendencia pareciera revertirse, ya que las empresas prevén dar ajustes unos puntos por encima de la inflación al personal fuera de convenio para compensar la pérdida de poder adquisitivo del año pasado", explicó Valeria Bohórquez, Directora de Career para Argentina, Uruguay y Paraguay.

Debido al contexto inflacionario, en los últimos 6 meses, un 39% de las empresas decidió mantener el presupuesto de incrementos en revisión o revisar el presupuesto, mientras que el 61% de las empresas han decidido no modificarlo. "Esto significa que el 26,5% de incremento salarial previsto para 2017 puede modificarse a lo largo del año", agregó Bohórquez.

En cuanto a las diferencias por industrias, entre las que más incremento prevén otorgar al personal fuera de convenio, este año se destacan High Tech (30%); automotriz/autopartes (28%); consumo masivo (28%); Ciencias de la salud y la vida (28%); logística (28%); medios y entretenimiento (28%); y finalmente, telecomunicaciones (28%). Entre las que menos incremento prevén dar se destacan el sector de bancos (25%), y el metalúrgico (24%). "En los incrementos previstos por cada industria influyen la capacidad de pago, la rentabilidad de cada una, como así también sus convenios colectivos. Por otro lado, más allá de los ajustes previstos, es importante considerar los salarios de cada industria, en términos absolutos", explicó Bohórquez.

### Pago de bonos ejecutivos

En cuanto al pago de bonos 2017, en función del desempeño de las compañías en el 2016, Mercer relevó las proyecciones de las empresas.

En el nivel de ejecutivos, y en promedio, un 43% de las empresas estima que pagará los bonos en target, un 26% estima que pagará por debajo de él, un 22% estima que pagará por encima; y un 9% estima que no pagará bono.

En cuanto al resto de la dotación, un 41% de las empresas consultadas estima que pagará en target, un 23% debajo, un 17% encima y un 19% estima que no pagará bono. "El 8% de las empresas relevadas adelantó el pago de bono respecto a la fecha habitual de pago debido a la inflación", agregó Bohórquez.

El 55% de las empresas comunica su política de compensación a sus empleados. De este porcentaje, un 56% comunica a todos los empleados, y un 44% únicamente a directores, gerentes y mandos medios. En cuanto a la frecuencia, el 61% lo realiza de forma anual.

"Es fundamental que los empleados conozcan su paquete de compensación total, para que puedan verlo en forma integral y valorar los beneficios que reciben como parte de su compensación. Varias empresas tienen en este asunto una oportunidad de mejora", explicó Bohórquez.

Todos estos datos surgen de la encuesta realizada entre 267 empresas en el pasado mes de marzo.

### Salarios en 2016

La variación del salario base mensual entre noviembre 2015 y mayo 2016, fue del 13,4%. En el nivel de directores fue del 12,5%; en el nivel de gerente fue del 13,6%; para jefes/supervisores fue del 13,4%; para el nivel de analistas fue del 13,7% y para el nivel de técnico/administrativo fue del 14,2 %.

El bono real pagado en 2016 fue en promedio, de 4,6 salarios mensuales para el nivel de director; 2,4 salarios mensuales para el nivel de gerente; 1,8 salarios mensuales para el nivel de supervisor y 1,2 salarios mensuales para el nivel de analista. "El sector bancario y el de energía son tradicionalmente los más agresivos en cuanto al pago de bonos", detalló Bohórquez.

Estos datos surgen de la Total Remuneration Survey - TRS 2016 en la que participaron 453 empresas de las siguientes actividades: farma, consumo masivo, financiera, high tech, automotriz/autopartes; química, energía, retail.

### Comparaciones regionales

Si consideramos el salario del nivel de director, en dólares, el de Chile es el más alto de la región, seguido por Brasil, México, Argentina, Colombia y Perú. "Para entender quién podría tener mayor poder adquisitivo en la región, hay que

analizar también el costo de vida de cada país", explicó Bohórquez. El costo de vida más alto de la región se encuentra en San Pablo, seguida por Buenos Aires, Santiago, Lima, México y Bogotá. "La mejor relación entre salario y costo de vida para directores se da en Chile, que tiene el salario más alto en dólares y el 3° lugar en costo de vida", señaló Bohórquez.

En cuanto al costo laboral, como porcentaje del salario mensual bruto, en el nivel de director, Brasil es el más caro de la región, seguido por Argentina, México, Perú, Colombia y Chile. "Si bien Argentina es el 4° salario en dólares en la región, en términos de dólares absolutos, es el segundo en costo laboral, si lo medimos como porcentaje de salario mensual bruto. Es más costoso contratar directores en Argentina que en otros países de la región, excepto en Brasil. Tenemos aún un camino por recorrer en términos de competitividad", agregó la experta.

Estos datos surgen de la Total Remuneration Survey - TRS 2016, (que se hace con la misma metodología en alrededor de 20 países en Latinoamérica) en la que participaron 453 empresas.

#### Demografía por género

Entre 2012 y 2016, en Argentina creció la dotación femenina en todos los niveles. En el nivel de técnico/administrativo pasó del 33% de participación en 2012 a un 39% en 2016. En el nivel de analista, pasó de un 36% en 2012 a un 44% en 2016; en nivel de jefe/supervisor pasó de un 21% en 2012 a un 28% en 2016; en el nivel de gerente pasó de un 13% en 2012 a un 29% en 2016; en el nivel de director pasó de un 12% de participación de mujeres en 2012 a un 17% en 2016; en el nivel de director general pasó de un 3% en 2012 a un 6% en 2016.

"La buena noticia es que se notan mejoras importantes en los últimos años en presencia de mujeres", explicó Bohórquez. Sin embargo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres continúa existiendo en detrimento de la mujer, siendo entre el 1% y el 17% según el nivel organizacional. "Esa diferencia se agrava en los niveles más altos en las compañías más grandes. Las diferencias son aún mayores en las compañías cuyos capitales son de origen nacional versus las de origen multinacional", explicó Bohórquez.

#### Tendencias de talento 2017

En Argentina, el 45% de las compañías tiene dificultades para atraer determinados perfiles, especialmente ingenieros, técnicos y técnicos especialistas. Sólo 22% de las compañías prevé incorporar herramientas tecnológicas en su proceso de selección y reclutamiento. Más del 60% de las empresas utiliza métodos innovadores como juegos, aplicaciones móviles y herramientas virtuales para apoyar iniciativas de aprendizaje y desarrollo.

En cuanto a los beneficios que van a implementar este año las empresas, señalaron: home office, flex time, viernes corto; y entre los que piensan modificar señalaron: las licencias, el plan médico y el comedor.

"Los empleados piden experiencias de trabajo flexibles y en general a nivel global, sienten apoyo por parte de los gerentes y los colegas. Sin embargo, a 1 de cada 2 empleados a escala global les preocupa el hecho de que trabajar menos tiempo o en forma remota tenga un impacto negativo en sus oportunidades de crecimiento", detalló Bohórquez. "Se está hablando mucho, pero aún falta que sea una realidad en todas las compañías. Que deje de ser un beneficio y pase a ser un derecho. Eventualmente, con el tiempo se logrará", agregó.

Mercer también relevó que 30% de las empresas en Argentina ha presupuestado realizar nuevas inversiones en el país este año en ampliación del negocio, nuevas tecnologías y nuevas contrataciones. El 30% realizará modificaciones a su estructura organizativa en cuanto a organización interna, mejoras en los procesos, estrategia de negocio.

En el plano global, un 93% de los ejecutivos está planeando un rediseño organizacional en los próximos dos años, buscando mayor eficiencia, mayor agilidad, mejor relación con el cliente, reducción de costos, mayor innovación. Un 41% planea trasladar las funciones de soporte a servicios compartidos; un 33% planea implementar una estructura organizacional más horizontal, un 31% planea descentralizar la autoridad; un 31% planea eliminar roles, funciones y departamentos.

"Sin embargo, sólo el 15% de los profesionales de recursos humanos a escala global dijeron tener el rediseño organizacional entre sus prioridades. Los profesionales de recursos humanos no parecen estar alineados con lo que planean los ejecutivos en el corto plazo", comentó Bohórquez.

En cuanto a la gestión del desempeño, en el plano global, un 28% de las compañías eliminaron las calificaciones en 2017, y un 14% ha dejado de vincular los ajustes al salario base con las métricas del desempeño. "Por su parte, los empleados quieren evaluaciones de desempeño claras; comparar el desempeño con sus pares, crear objetivos de equipo para promover la colaboración y beneficios adicionales para los empleados de alto desempeño", comentó Bohórquez.