

Buenos Aires, 19 de julio de 2011

0

Me gusta

Como la inflación licúa los sueldos, ahora ejecutivos pelean por más beneficios para cambiar de empresa

Share 2

Imprimir Enviar A+ A- Publicar un comentario Management Compartir más

En un escenario de pleno empleo para los profesionales, un buen paquete de beneficios puede ser decisivo al momento de concretar el pase de compañía de los perfiles clave. Cuáles son los más atractivos, según los propios colaboradores. Por qué con una política de flex time ambas partes salen ganando

Por Cecilia Novoa
iProfesional.com



En un escenario en el que las mejoras salariales corren el peligro de diluirse con rapidez ante el avance de la inflación, un buen paquete de beneficios puede ser decisivo al momento de concretar el pase de compañía de un ejecutivo o profesional.

Es que, en un contexto de pleno empleo para los niveles de profesionales y ejecutivos, cada vez más son ellos los que eligen en qué empresa trabajar y bajo qué condiciones. Por ello, las gerencias de Recursos Humanos saben que las políticas de beneficios que se implementen **repercutirán de manera directa en la atracción y retención de los perfiles clave.**

iProfesional Google seguinos en f in

Login Registración

Internet para que busques,

Llamadas para que hables.



cambiar de empresa

- El mundo se complica cada día más y en la antesala de una nueva crisis financiera global, los inversores van en busca del "refugio dorado"
- Claro apuesta a la música, mensajería instantánea y redes sociales para crecer en la Argentina
- Es oficial: siete de cada 10 Blackberry que se vendan en el país tendrán "sello argentino"
- La Corte avaló el pago de Bienes Personales con créditos impositivos empresariales

Cámara de 2.0 Mpx WiFi/Bluetooth Radio PRODUCTOS PYME

5	5	600
MÁXIMO DE LINEAS	DESTINOS LINEAS	MINUTOS LINEAS
SIN CARGO	ILIMITADOS	Plan Wireless Más!
		\$245
		1 mes / 1 año

Claro

Anuncios Google

Six Week Art of Editing

The Best 6-Week Editing Workshop Learn All The Tools in One Class!
www.mewshop.com

Y, como si esto fuera poco, ante situaciones de **solapamiento salarial**, pueden servir para aquietar un poco las aguas y el descontento y mantener el diferencial entre el personal convenionado -que, por las paritarias, año tras año recibe aumentos salariales superiores - y el que no lo está.

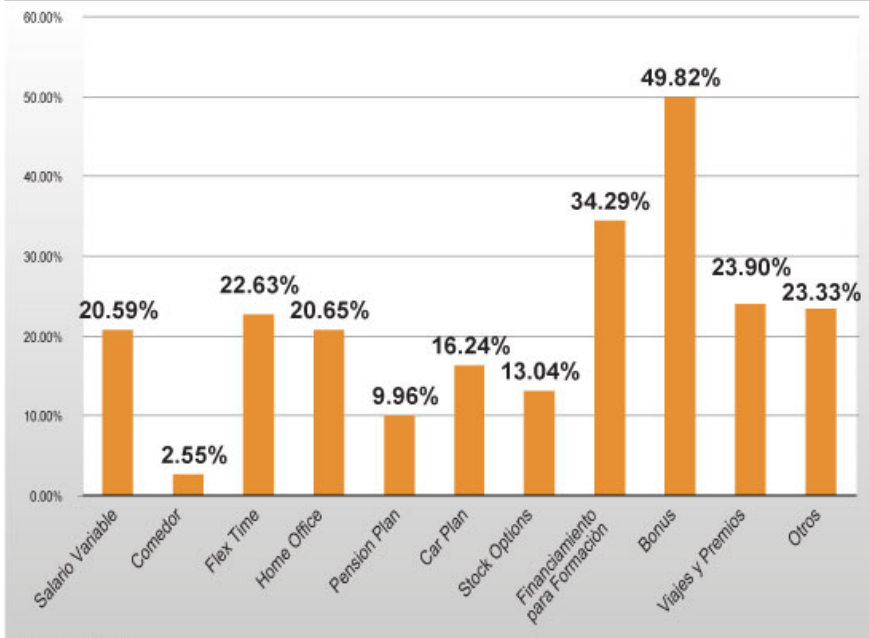
"Como parte de su estrategia de beneficios, hoy las empresas **ofrecen más que un sueldo, para que el empleado se sienta "parte" de la organización**", señala Diego Kirschenbaum, director de la consultora Capital Humano.

Pero, dado el universo de herramientas que pueden ser implementadas por las áreas de RRHH de las compañías, aclara: **"Hay empleados que valoran más los beneficios personales y de tiempo libre que los económicos, y viceversa**. Esto es algo personal, individual y que pesa distinto en cada uno."

De acuerdo a una encuesta realizada recientemente por la firma de reclutamiento de profesionales Michael Page entre 800 ejecutivos de diversas áreas, **los bonos (49,82%) y el financiamiento de capacitaciones (34,29%) son los beneficios más valorados**.

En el otro extremo, y tal como muestra la siguiente infografía, aquellos que parecieron satisfacer en menor medida los requerimientos de los profesionales fueron la adquisición de Planes de Pensión (9,96%) y Comedor (2,55 por ciento).

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DEL MERCADO QUE UD. CONSIDERA MÁS ATRACTIVOS?



FUENTE: Michael Page

"Se valora mucho el bono porque **como en épocas de inflación el salario se va licuando, con este beneficio se puede recuperar parte del poder adquisitivo perdido**", destaca Brenda Baran, manager de las divisiones de Human Resources, Supply Chain & Engineering de Michael Page.

Y en cuanto al financiamiento para tomar capacitación, dice que si bien muchos profesionales esperan tener este beneficio en las compañías, las empresas no suelen darlo tanto porque.

Oportunidades de Empleos p/ Todas as Áreas. Procure na sua Região!
bornegocio.com

Cupons de 1 Dia São Paulo

Até -90% no que há de melhor.Eventos, Hotéis, Spas e Mais!
www.LivingSocial.com

Curso de Coaching

e em Performance Humana.

Conheça:Sociedade Brasileira de Coaching.
www.PremierCoaching.com.br

Adeus manchas de acne

Tratamento multi-ação quereduz e trata espinhas inflamadas.
www.shopunt.com

Anuncia Aquí

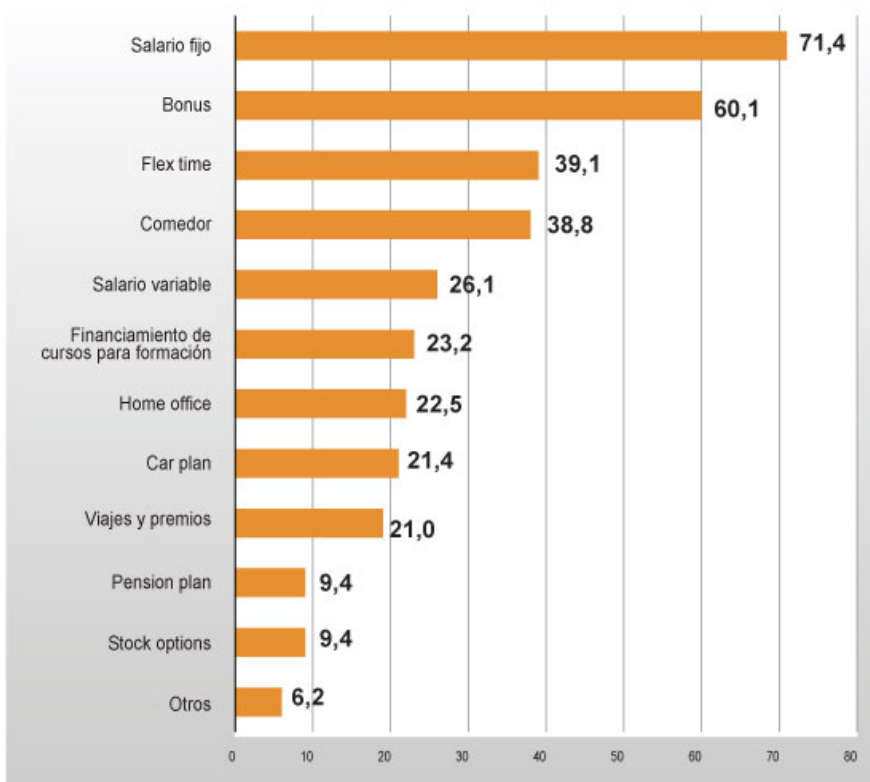
Palabras clave

*Vino *Apple *Malbec *Google
*Hackers *Turismo *Facebook
*elecciones *Microsoft *Internet
*Cristina Kirchner
*Seguridad informática *iPhone *diseño
*iPad *Teléfonos móviles *Inflación
*Nokia *Anonymous *Smartphones

como se trata de una política cara, **la otorgan de manera más selectiva.**

De hecho, según el relevamiento, sólo el 23,2% de los encuestados manifestó contar dicha posibilidad en su actual empleo. (Ver infografía a continuación)

¿QUÉ BENEFICIOS POSEE HOY EN SU COMPAÑÍA?



FUENTE: Michael Page

Según sostienen desde la consultora, es destacable que la obtención de bonos haya prevalecido nuevamente, indicando que el 60,1% de los interrogados cuenta con esta modalidad de compensación en su ámbito corporativo.

Paradójicamente, si bien el beneficio de **comedor** se otorga en el 38,8% de las empresas de la muestra, menos del 3% lo mencionó como driver importante ante un cambio, lo que da lugar a dos "teorías": **los profesionales de middle y top management no priorizan este beneficio o bien ya lo consideran como adquirido.**

La flexibilidad "garpa"

No obstante, de la encuesta surge que si se considera *flex time* más *home office* (teletrabajo) como beneficios vinculados a **la flexibilidad, esta opción ocuparía el segundo lugar** de las preferencias de los encuestados.

Al respecto, desde Michael Page señalan que "si bien muchas compañías se encuentran diseñando e implementando beneficios de flexibilidad en los últimos cinco años, aún existe un nicho de oportunidad en esta área. Mas aún considerando que en un contexto de suba de precios **los beneficios no se licúan y perduran más en el tiempo.**"

Además, **a la hora de pensar en un cambio laboral cada vez más los profesionales consultan acerca de la flexibilidad** horaria en el posible nuevo trabajo.

En esta línea, Juan Carlos Rodríguez, socio y director de la consultora Total Rewards, cuenta que "si bien un tiempo atrás un ejecutivo se cambiaba por un 20% de mejora en su remuneración, **hoy rara vez se mueva por menos de un 35 o 40%** porque quiere recuperar el poder adquisitivo que siente que perdió por la inflación y a su vez lograr un escalamiento en su psiquis salarial."

"Pero dado que, en general, las empresas no pagan un 40% más por el mismo seniority y que en un mercado con pleno empleo profesional se hace difícil mover a los ejecutivos,

suelen **equiparar la oferta ofreciendo una batería de beneficios**", comenta a **iProfesional.com** el consultor experto en compensaciones.

Y destaca: "Las empresas están trabajando cada vez más los beneficios de *work life balance* como teletrabajo, días libres, día de cumpleaños, viernes más cortos en verano, horarios flexibles, semana adicional de vacaciones, ya que este tipo de iniciativas importan mucho a las personas."

Además, con dichas opciones **ambas partes salen ganando**: son de alta percepción de valor para los empleados y de bajo costo para los empleadores.

"Este tipo de beneficios son monedas para las empresas. Por ejemplo, **una semana adicional de vacaciones para todo el personal a una compañía le cuesta solo el 2% del payroll**", ilustra Rodríguez.

Sin embargo, el consultor hace hincapié en **la necesidad de cambiar el paradigma mental** que muchas veces tienen en la cabeza quienes lideran el negocio.

"No son pocas las organizaciones en las todavía hay que trabajar con fuerza para romper con la idea de que a la persona hay que tenerla sentada en la oficina para saber que está trabajando", advierte.

En esta línea, desde Michael Page Baran señalan que si bien el *flex time*, tanto en horario como en lugar, se está valorando cada vez más -sobre todo entre las mujeres que ocupan posiciones de *middle management*- y crece el número de organizaciones que lo pone en práctica, la viabilidad de su implementación depende del tipo de compañía y **de la apertura que tenga hacia este tipo de iniciativas**.

En este sentido, la manager de la consultora dice que "aunque hay empresas perciben a la flexibilidad como una buena política, **otras en cambio lo vislumbran como un costo** y creen que si no lo ven, el empleado no trabaja, por lo que la productividad tenderá a disminuir."

"Muchas veces **es más un problema cultural más que de costos**", remarca.

Los techis, con beneficios a "medida"

Existe una industria en la que la flexibilidad dejó de ser un beneficio para ser considerada **una "commoditie"**: la de las Tecnologías de la Información (IT, por *Information Technology*)

La escasez de profesionales con la que convive el sector y la necesidad de atraer, retener y "mimar" a los jóvenes "techies" **lleva a las empresas a poner en práctica herramientas de lo más innovadoras**.

Desde Waragon, una consultora especializada en selección de perfiles IT, Santiago Noziglia revela las políticas más "curiosas" que sus clientes ofrecen a los jóvenes profesionales:

- **Clases de meditación**: orientadas a relajar a los empleados y, de esta manera, lograr que su creatividad aflore permanentemente.
- **La posibilidad de llevar la mascota a la oficina**, para que no se preocupen por si están bien o si comió.
- **Servicios en la oficina**: se contratan proveedores que faciliten el acceso a diferentes servicios comunes a los jóvenes como peluquería una vez por semana, servicio de tintorería.
- **Vacaciones extendidas**: es decir, la posibilidad de extenderlas sin goce de sueldo, ya que los "techies" suelen ser apasionados por viajar y recorrer el mundo.
- **Hiring Bonus**: para lograr diferenciarse de la competencia y volver más atractiva la propuesta laboral ofrecen este beneficio a los potenciales candidatos. Así, si ingresan a la compañía, abonan dicho bonus -que suele ser de uno o salarios- en dos partes: cuando ingresan y a los seis meses.

- **Plan de referidos:** se ofrece esta posibilidad a quienes recomienden conocidos para cubrir vacantes en la empresa. El beneficio suele ser económico y variar entre \$1.500 y \$5.000 dependiendo del seniority de la posición para la cual se recomienda a la persona y se cobra solamente si el referido ingresa y permanece por lo menos tres meses en la compañía.
- **Viajes al exterior:** participar de conferencias internacionales, asistir a eventos mundiales de tecnología y la posibilidad de trabajar on site en un cliente.

En la comunicación está la clave

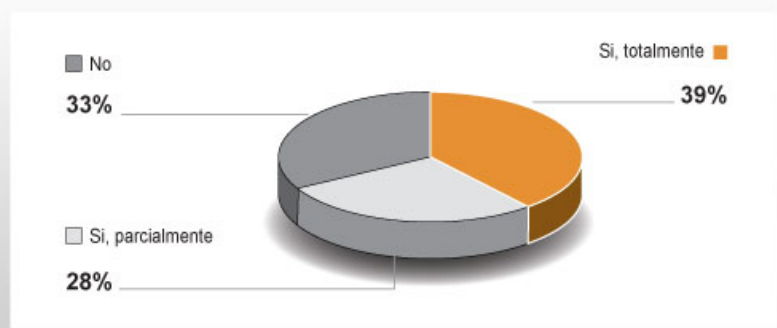
Más allá del tipo de acción que se elija, el director de Total Rewards subraya que las áreas de Compensaciones encargadas de implementar las políticas **suelen toparse con dos problemas.**

"Por un lado, se rompen la cabeza pensando en qué beneficios pueden dar y buscan fórmulas innovadoras para ofrecerle a los empleados, pero **no saben comunicarlos.** Y, por otro, suelen chocarse con el impedimento por parte de la gerencia de Legales, que evita hacer innovaciones por miedo a que los empleados los reclamen como parte de la remuneración al momento de la desvinculación", explica Rodríguez.

La falta de comunicación queda evidenciada en una encuesta recientemente realizada por la consultora, según la cual **solo cuatro de cada diez empleados conocen todos los beneficios que ofrece su empresa.** (Ver infografía)

consultora, según la cual **solo cuatro de cada diez empleados conocen todos los beneficios que ofrece su empresa.** (Ver infografía)

¿CONOCE LA OFERTA DE BENEFICIOS DE SU EMPRESA?



FUENTE: Total Rewards

"Es muy alto el porcentaje de gente que desconoce las políticas que se implementan desde las áreas de Recursos Humanos", advierte el socio de Total Rewards.

Y, a modo de recomendación, concluye: "Las empresas tienen que saber qué perfil tienen sus empleados, segmentarlos y a partir de esto definir los beneficios que se implementarán, dado que **a veces la solución no es encontrar uno mágico, sino trabajar sobre los que ya se tiene pero comunicarlos bien.**"