

Los salarios corporativos en 2016

Lic. en Sociología Valeria Bohórquez

Directora del Negocio de Talento de Mercer para Argentina, Uruguay y Paraguay

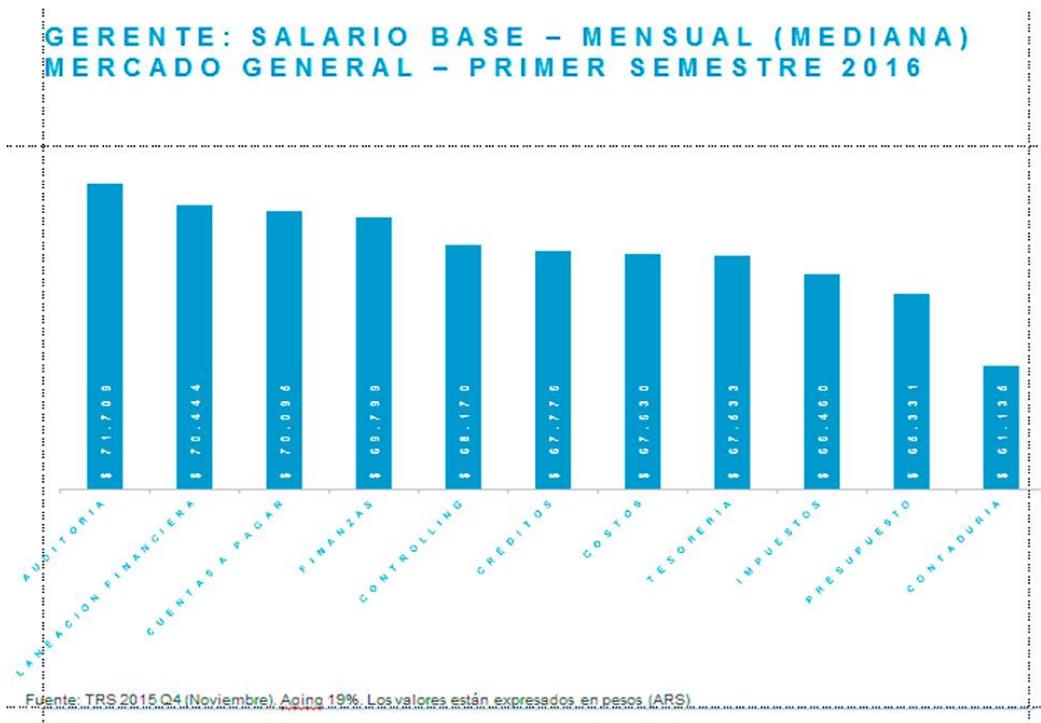


Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

Fuente: Revista Consejo Año VIII – Nº 39 – Abril 2016 – ISSN 1851-6610



Las filiales locales de compañías multinacionales o las grandes firmas nacionales suelen ser el lugar de trabajo elegido por muchos licenciados en Administración, actuarios, contadores y licenciados en Economía. Las áreas típicamente elegidas están dentro de la Dirección o Gerencia de Administración y Finanzas. La carrera suele arrancar en las posiciones de analistas junior o jóvenes profesionales, ganando *expertise* hacia niveles de analistas más sénior, para luego pasar a roles con gente a cargo de supervisión y gerencias. Presentamos a continuación un cuadro con los salarios diferenciados por sector dentro de aquella Dirección o Gerencia como referencia para los diferentes niveles organizacionales.

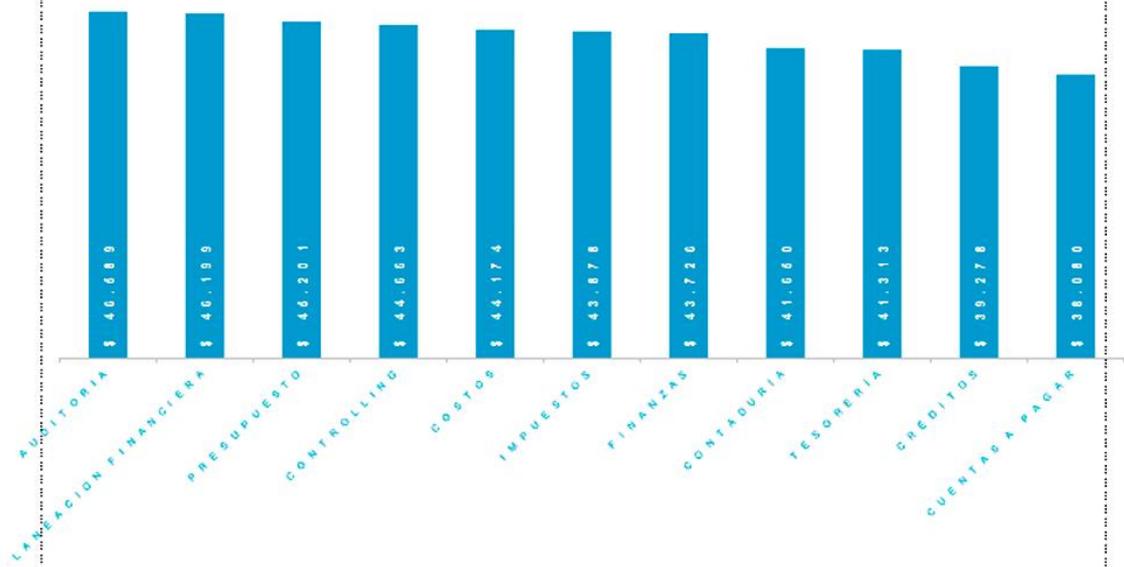


Los salarios en este mercado suelen ajustarse dos veces al año: la primera cuota, en marzo-abril y la segunda, en septiembre-octubre. Los aumentos previstos para 2016 están en promedio en 30,7% y se distribuyen: aproximadamente un 20% en el primer ajuste y la diferencia, en el segundo.

Los aumentos previstos para 2016 están en promedio en 30,7%

En general, se distribuyen sobre la base de un mínimo fijado por cada compañía en función de la inflación (por ejemplo, 15%) y el 5% restante, hasta completar el primer 20% (siguiendo con el ejemplo de una inflación del 15%), en forma selectiva y diferenciada en función del desempeño de cada empleado y el posicionamiento versus el mercado de referencia. Así, un profesional con mejor desempeño y salario debajo del mercado podrá recibir un 25% de aumento, mientras que otro con peor desempeño y salario por encima de mercado recibirá solo el 15% atribuible a costo de vida.

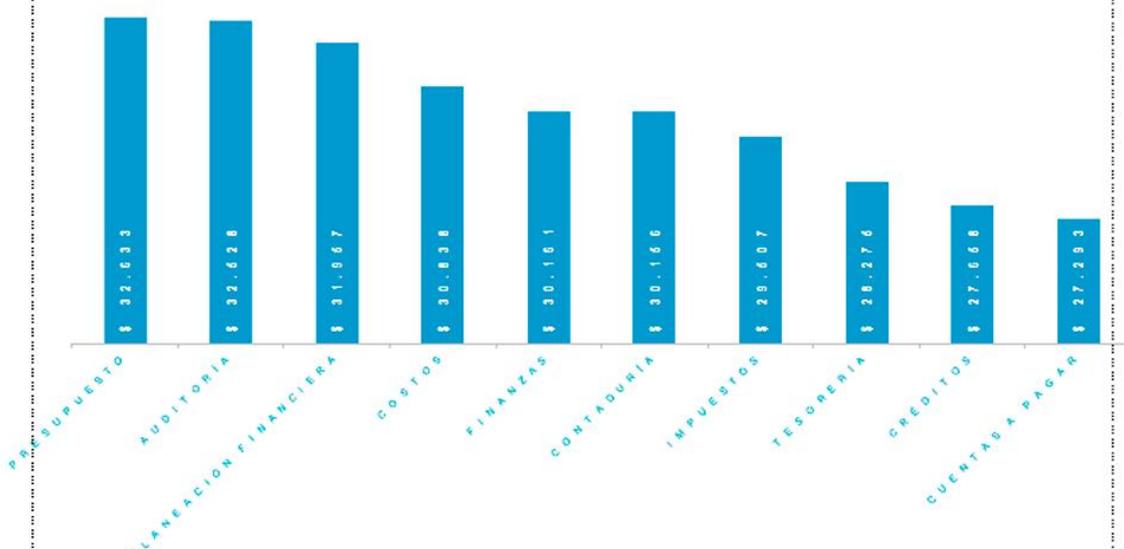
**SUPERVISOR : SALARIO BASE - MENSUAL
(MEDIANA)
MERCADO GENERAL - PRIMER SEMESTRE 2016**



Fuente: TRS 2015 Q4 (Noviembre). Aging 19%. Los valores están expresados en pesos (ARS).

En general, los sectores que mejor se pagan coinciden con Auditoría, Planeamiento Financiero, Presupuesto y los que menos se pagan son Cuentas a Pagar, Contaduría, Tesorería, pero esto puede variar en función de la relevancia de cada uno de ellos, la estructura organizacional y la madurez en el puesto de los ocupantes en cada compañía.

**ANALISTA SR: SALARIO BASE - MENSUAL
(MEDIANA)
MERCADO GENERAL - PRIMER SEMESTRE 2016**



Fuente: TRS 2015 Q4 (Noviembre). Aging 19%. Los valores están expresados en pesos (ARS).

En la mayoría de estas compañías, el paquete salarial de bolsillo se completa con un bono anual a cobrar en función del cumplimiento de objetivos fijados cada año y revisados periódicamente. La promesa gira en torno de una cantidad de sueldos si se cumplen los objetivos; será algo menos si no se alcanzan; y será un monto mayor del *target* si se superan.

En la tabla de abajo, vemos como referencia el bono *target* para estos niveles y sectores. Típicamente, los bonos se pagan cada año entre enero y marzo en relación con los resultados obtenidos durante el año calendario anterior. En estos bonos tiene incidencia el desempeño individual en todos los casos así como los resultados del sector y de la compañía a nivel local y eventualmente regional. Cuanto más ascendemos en la pirámide organizacional, mayor es la proporción de incidencia de los resultados en el país o la región si la posición fuese regional.

BONOS TARGET POR NIVEL (EN CANTIDAD DE SALARIOS)

Familia	Gerente	Jefe	Analista Sr
Costos	2,4	1,5	1
Auditoría	2,3	1,6	1,2
Presupuesto	2,1	1,5	1,2
Planeación Financiera	2,1	1,6	1,2
Impuestos	2,1	1,6	1,2
Contaduría	2	1,5	1
Cuentas a Pagar	2	1,4	1
Créditos	2	1,6	1
Finanzas	2	1,5	1,2
Controlling	2	1,6	--
Tesorería	2	1,5	1

Un paquete de remuneración total se hace más atractivo cuanto más coincida con los intereses y las preferencias del empleado, ya que se completa –además de salario y bono anual- con beneficios del tipo: plan médico, auto compañía y plan de pensiones (para niveles ejecutivos), seguro de vida adicional al de ley, préstamos. Hoy son altamente valorados además –fundamentalmente por las generaciones más jóvenes- la flexibilidad en horarios y la posibilidad de trabajar algún día desde la casa y elegir beneficios adicionales de un menú con opciones.

Pero, más allá del salario y los beneficios, hoy la propuesta de valor que proponen estas compañías a sus empleados incluye además intereses centrales, tales como la capacitación y el desarrollo (la posibilidad de seguir creciendo como profesional y ganar empleabilidad), y el entorno de trabajo, con los varios elementos que lo componen

(el clima, el liderazgo, la responsabilidad social de la empresa). Estos últimos factores se transforman cada vez más en decisivos en el momento de elegir una compañía y decidir permanecer o dejar de trabajar en ella.

