



SEGUNDO
FORO IRH

COMPENSA



KARINA BELLENZIER,
GERENTE DE IRH

CIÓN *CON* ROSTRO HUMANO

El pasado 28 de agosto se realizó el segundo foro iRH en el Salón Millenium del Carmelitas Center. En la ocasión se realizó el lanzamiento anual de resultados de las encuestas de compensaciones y beneficios en 180 empresas y 15 rubros económicos. En el marco del sondeo se conjugaron los más altos criterios técnicos y profesionales con conocimiento en prácticas y características del mercado laboral paraguayo.

La gerente de iRH, Karina Bellenzier, comenzó el evento oficialmente luego de un desayuno networking destinado a los asistentes. La empresa es una unidad de servicios especializados en compensación total a través de información de mercado laboral y el diseño de soluciones estratégicas.

Una de las reflexiones durante la ocasión se centró en las labores que debe realizar una empresa para retener a sus colaboradores de acuerdo a lo que estos perciben como valioso, utilizando esa información para poder elaborar planes de compensación hacia estos conociendo la misión, visión y valores de la compañía.

Ya entrando en lo concerniente a la encuesta y los resultados que esta arrojó, la misma se centró en un trabajo de análisis de 188 empresas, de las cuales 142 son nacionales y 46 multinacionales. Los indicadores clave para conocer la cifra fueron el salario base, el salario variable y el total cash (salario base sumado al variable y al aguinaldo).

En cuanto al promedio total de salario básico, los resultados arrojaron una cifra de Gs. 3.906.000, en lo que refiere al variable se llegó a un número de Gs. 1.720.000 y en cuanto a la suma de estos más el aguinaldo se alcanzan Gs. 4.408.000. Con todos estos datos sumados se llega a una cifra anual de Gs. 52.900.000.

Aunque iRH, en las palabras de su gerente, no señala cuánto dinero se debe pagar a los colaboradores, sí muestra un comportamiento que se registra en el mercado. Con relación al año anterior, los ajustes salariales han sido mayores en los

rubros concernientes a analistas, profesionales, auxiliares y operarios más que en los ámbitos altos como gerencias.

SALARIO EMOCIONAL

Uno de los puntos sobre los cuales más se abordó en el foro iRH fue el referente a lo que se conoce como “salario emocional”, que se constituye en una remuneración que, sumada a la económica, busca asegurar el bienestar y el incentivo a los colaboradores más allá del dinero o del pago mensual.

Entre los beneficios emocionales que se pueden brindar a los empleados se citan los días libres adicionales, un horario más flexible, el home office, el seguro médico, asignación alimentaria, etc. Todas estas compensaciones se dividen en ámbitos como bienestar, desarrollo y ambiente laboral.

En cuanto a lo que refiere a bienestar, la encuesta de IRH ha arroja-

do resultados de 62% de inversión de las empresas en vacunación, un 61% en charlas, un 28% en nutrición y un 10% en gimnasia laboral. Por otro lado, en lo que refiere a desarrollo, se ha visto un desembolso de un 60% en planes de capacitación para los empleados, un 59% en potenciales y cuadros de reemplazo y un 72% en gestión de desempeño.



Entre los beneficios emocionales que se pueden brindar a los empleados se citan los días libres adicionales, un horario más flexible, el home office, el seguro médico, asignación alimentaria.





“COMPENSANDO A LAS NUEVAS GENERACIONES”

Para finalizar el foro en esta edición se realizó una mesa redonda denominada “compensando a las nuevas generaciones”, que contó con la presencia de Gloria Benítez (Jefa de compensación de Tigo), Lourdes Barrios (Directora de RRHH de la Universidad Americana), Ana Paula Garbett (Responsable de RRHH de Salustro) y Laura González (RRHH de Jobs).

Todas las participantes hablaron por sobre todo de como plantear las estrategias de RRHH desde las empresa ante estos nuevos tiempos dominados por los milenials, quienes ven en el salario emocional y en los valores de la empresa el principal incentivo para empezar a trabajar en una.

Actualmente las personas valoran de una manera sumamente significativa el equilibrio de vida y trabajo, por lo que las encargadas de RRHH

manifestaron que es necesario hablar de proponer a los potenciales empleados una oferta laboral que sea totalmente acorde a las necesidades de esto, algo que varía mucho de acuerdo a cada persona.

Todas también fueron claras al señalar que hoy en día la productividad ya no está necesariamente ligada a la cantidad de horas que una persona pasa en su trabajo, y que la flexibilidad en los horarios es mucho más importante. El riesgo de perder talento está muy presente en las empresas que no se adaptan a esto.

Las compañías tienen como desafío centrarse más en lo estratégico, según manifestaron las presentes, sin olvidarse de tener también en cuenta la educación. Son tiempos en los cuales las organizaciones deben empezar a comprender más a sus colaboradores, entendiendo que la vida y el trabajo ya no están separados.



Actualmente las personas valoran de una manera sumamente significativa el equilibrio de vida y trabajo