

Cuánto ganarán los ejecutivos en 2014

Argentina - 03/03/2014 - Fortuna - Pág. 34-38, 40-42/Nº 467

Nota de Tapa



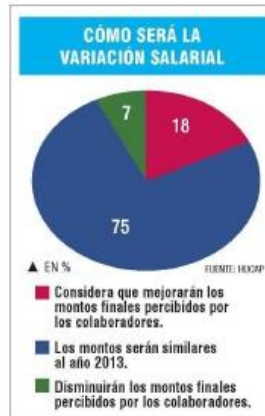
SECTOR. *Sistemas es uno de los sectores que sufre el solapamiento salarial: sus aumentos son menores a los de convenio.*

lo largo de este año. Deverill admite que se requiere de mucha cintura ya que "quizás para premiar a alguien que tuvo una buena performance se le otorga un 5% de incremento extra pero esto lo hace saltar de escala y el pretendido impacto neto sobre el bolsillo se lo lleva todo Ganancias".

BENEFICIOS. Germán Dyzenchauz, CEO de la plataforma social para recursos humanos GoIntegro, observa un "cambio de mentalidad" en los empleadores, que "se han visto obligados a mejorar los paquetes de bonos y compensa-



ciones de sus empleados, con una marcada tendencia al aumento en la variedad de los beneficios que otorgan". Para los niveles jerárquicos lo más interesante pasa por un buen plan de pensión, una obra social de primer nivel y el auto, si no lo tienen. "Unas pocas empresas están empezando a pagar un bonus de retención. Es súper selectivo y para personas clave que se quieren mantener. Es un bonus a pagar en uno o dos años, siempre que el ejecutivo permanezca en la compañía", describe Bohorquez. Claro que, como



matiza Ghidini, "los beneficios, tanto los tradicionales (prepaga, vehículo, bonificaciones anuales, vacaciones adicionales) como los modernos (horario flexible, home office, licencias extendidas), si bien son parte de la compensación total, no bastan si el componente económico no está cubierto. Es muy alta la sensibilidad y la inquietud sobre esta variable cuando existe un aumento generalizado de precios como en el que se vive actualmente".

OPINION

Por JORGE CADEMARTOR*

GERENCIAMIENTO TEMPORAL, UNA ALTERNATIVA



Más allá del contexto actual de inflación, las posiciones ejecutivas insumen costos que pueden llegar a ser excesivos para el negocio de algunas empresas.

Cargas sociales, suplementos por el impacto de ganancias, seguros, planes médicos premium, gastos de escolaridad privada, bonos, viajes, etc., son sólo algunos de los ítems que suelen abultar los sueldos de ejecutivos.

Frente a esta realidad existe una alternativa no demasiado conocida en el mercado, que es el gerencia-

miento temporal de empresas. Se trata de un profesional que ocupa la gestión gerencial, respaldado por un equipo multidisciplinario que le da el soporte necesario para manejar la amplitud de temas de un generalista, con la solvencia que pueden dar los especialistas. La empresa no asume pasivos laborales y puede acordar una compensación de servicio con componentes fijos y variables, porque se establecen formas medibles relacionadas al resultado del negocio.

El porte del seniority individual del gerente delegado, sumado al respaldo del equipo profesional, dan mayor seguridad a la obtención de resultados, y también mayor velocidad

en lograrlos. A su vez, este modelo no deja profesionales propios en la empresa. El gerente y la empresa de gerenciamiento que lo respalda se retiran una vez cumplidos los objetivos, ayudando previamente a preparar al equipo que quedará en la gestión.

La experiencia muestra que el proceso no dura más de dos años para dejar estabilizada y bien direccionada la empresa. Y, en ese tiempo, los costos no serán fijos sino que estarán atados a los resultados.

*CEO DE MANAGERS, CONSULTORA DE MANAGEMENT