

Las prestaciones laborales, ¿el nuevo salario? (El Financiero 13/08/15)

Las prestaciones laborales, ¿el nuevo salario? (El Financiero 13/08/15) POR REBECCA GREENFIELD BLOOMBERG
Jueves, 13 de agosto de 2015 Recientes estudios muestran que las compañías están gastando más en beneficios aunque siguen sin subir sueldos. A los empleados les parece bien este quid pro quo, una cosa compensa la otra. En lugar de ofrecer salarios más altos, los empleadores están ofreciendo mejores paquetes de beneficios para atraer y retener al talento. En un estudio llevado a cabo por la Society of Human Resource Management (SHRM) donde encuestaron a más de 450 empleadores, el 35% respondió que entregaba paquetes con más beneficios, frente al 28% del año anterior. Una pequeña proporción citó una reducción en dichos paquetes, una cifra inferior al 9% del año previo. El sondeo también advirtió el aumento de nuevos beneficios, tales como programas para ayudar a pagar préstamos estudiantiles, clases grupales de acondicionamiento físico y dispositivos de fitness y congelación de óvulos. Las prestaciones más atractivas en rubros como vacaciones y bienestar físico sustituyen los aumentos salariales, pues los sueldos se han mantenido estancados. El sondeo sugiere que los empleados fomentan esa tendencia. "El estudio revela que muchos solicitantes de empleo a menudo le dan mayor importancia a la cobertura médica, los horarios flexibles y otras prestaciones que al salario base," indica el informe. Y en efecto, las investigaciones (incluida la multicada encuesta de Ernst and Young) demuestran que los trabajadores, en especial el segmento de los 'millennial', valora la flexibilidad. No obstante, la gran mayoría de los estudios, entre ellos el realizado por SHRM, concluyen que un salario alto pesa más que la flexibilidad y que otras demandas laborales de la población joven, como sería trabajar en una compañía con una misión clara y una cultura divertida. Así lo expone la encuesta de Ernst and Young: Tras la paga competitiva y los beneficios, que están a la cabeza, las cosas que más valoran los empleados en un trabajo potencial son: 'poder trabajar con flexibilidad y aún así alcanzar un ascenso'; que empató en 74% con 'trabajar con colegas, incluyendo mi jefe, que apoyen mis esfuerzos por trabajar de forma flexible'. Un estudio de Survey Monkey en 2014 encontró que los 'millennials' consideraban el sueldo como el factor más importante en un empleo, por encima de un trabajo satisfactorio y un horario flexible. SHRM también halló en 2014 que el 60% de los empleados encuestados estimaron la remuneración salarial como "muy importante", ubicándola como el principal elemento en la satisfacción laboral general de un empleado, en 2012 la paga había ocupado la tercera posición. En otras palabras, las personas ahora le dan más importancia que antes al equilibrio entre la vida y el trabajo, pero el dinero sigue dominando. La atención que ahora se da a los paquetes de beneficios no se debe tanto a las cambiantes preferencias de los empleados como a las tendencias en el seguro de salud. En Estados Unidos los costos de la atención sanitaria han subido en la última década, hoy las prestaciones médicas constituyen una porción más grande en la compensación total de los empleados. Entre 2003 y 2013, las primas del seguro médico subieron 60% mientras que en el mismo periodo los ingresos sólo aumentaron 11%, según un análisis de Commonwealth Funds. En el último par de años, los patrones han comenzado a trasladar más de estos gastos a los empleados, sin subir salarios, según el Center for American Progress. Ese análisis coincide con el sondeo de SHRM, donde 43% de los empleadores ahora ofrecen cuentas de ahorro para la salud, donde las personas apartan dinero libre de impuestos para pagar sus propios gastos médicos, hace cinco años, ese porcentaje era del 38%. El informe también detectó una mayor atención en los planes enfocados a la prevención de la salud.