

POR CAROLINA LEÓN

Los sistemas de compensación en las empresas -monetarios y no monetarios- están pensados para atraer y retener el talento, además de fomentar el desempeño de los trabajadores, entre otros aspectos. Pero, ¿de qué tipo son? ¿Hay diferencias? Estas son algunas de las preguntas que buscó responder el último del Panel Laboral UNAB, medición que hace el Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello junto a la vicerrectoría de vinculación con el medio y ALUMNI de la citada casa de estudios.

En esta oportunidad, el sondeo entre 30 *head hunters* del medio local mostró que para el caso de los directivos o gerentes la compensación fija, es decir, el sueldo, representa, en promedio, el 70% de la retribución total entregada. Para los profesionales aumenta al 81% y a 88% para los técnicos.

Con relación a los premios variables, es decir, bonos o comisiones, entre otros, las respuestas constataron que para los cargos directivos es más relevante, con un 24% en promedio de la retribución total. Para los profesionales desciende a 13% y a 7% para los puestos técnicos.

En este tema, los *head hunters* enfatizaron en que también existen diferencias entre industrias y cargos particulares. De esta forma, en sectores como el financiero, el componente variable puede ser significativamente mayor, alcanzando bonos anuales de hasta 10 rentas.

“La distribución de la compen-

Las compensaciones que están ofreciendo las empresas para encantar a sus trabajadores

■ De acuerdo con el último Panel Laboral de la UNAB, existen intensas diferencias en el tipo de compensación dependiendo del cargo.

sación varía según la industria y el tipo de cargo, con áreas comerciales mostrando una mayor proporción de variable debido a su impacto directo en los resultados. En contraste, roles de apoyo tienden a tener una menor proporción de compensación variable”, expone el panel.

El peso de la flexibilidad

Respecto a incentivos no monetarios, los expertos del panel resaltaron que, en los cargos técnicos y profesionales, los beneficios como la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional y los seguros de salud, han adquirido una importancia que consideran significativa.

De acuerdo con los consultados, estos beneficios no solo complementan el salario, sino que también son un factor decisivo en la atracción y retención de talento, especialmente cuando la compensación monetaria no alcanza las expectativas.

Los *head hunters* también plantearon que la flexibilidad laboral, incluyendo opciones de trabajo remoto y vacaciones adicionales, se ha convertido en un incentivo

clave, particularmente en ámbitos relacionados con la tecnología.

Desde IT Hunters, Franco Toselli, expuso que en las empresas tecnológicas los beneficios no monetarios, como la flexibilidad laboral y el desarrollo profesional, son especialmente valorados. “Además, para los especialistas, el salario es lo que más valoran, seguido de la flexibilidad laboral, como la posibilidad de trabajar algunos días de forma remota”, ejemplificó.

Planteamiento que fue complementado por Cristián Duarte, de Transearch Chile, quien agregó que en las compañías grandes tienen convenios o contratos colectivos en que incluyen un amplio espectro de beneficios no monetarios. Entre los más habituales destacan los siguientes: seguro complementario de salud, vacaciones adicionales, formato híbrido, aguinaldos, reajuste por IPC, convenios con gimnasios, tickets de alimentación, entre otros.

Con relación a los beneficios variables, el sondeo mostró que para los directivos o gerentes el más común es el bono por cumplimiento de objetivos (35%), seguido por los incentivos de largo plazo como *stock options* (28%) y la participación en utilidades (23%).

En cambio, para los profesionales o especialistas, el bono por cumplimiento de objetivos aumenta a un 40%, secundado por las comisiones por venta o resultados comerciales (33%) y los incentivos por proyectos específicos (21%).

Finalmente, para los técnicos o roles operativos, el principal componente variable consiste en las comisiones mensuales por venta o resultados comerciales (35%) y los bonos por cumplimiento de objetivos e incentivos por proyectos específicos, ambos con un 24%.

Para la economista e investigadora del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello, Francisca Espinoza, los resultados reflejan la necesidad de un equilibrio entre estabilidad, motivación y adaptabilidad a las preferencias individuales.

“Un sistema de compensación integral no solo asegura la satisfacción de los colaboradores, sino que también posiciona a las organizaciones como empleadores atractivos, mejorando su competitividad y capacidad de responder a los desafíos futuros”, dijo.

