

**Las opiniones expresadas por los expositores en reuniones de los Comités de VenAmCham, reflejados en este reporte, representan los criterios profesionales de sus autores sobre los temas tratados y no una posición de la Cámara ni la de sus Comités**

**VENAMCHAM- COMITÉ AL DÍA**  
**Seguros – Enero 2018**  
**Expectativas Salariales y de Compensación**

Para el primer Comité del año, se trató el tema de Compensación y Beneficios junto con sus respectivas perspectivas para el 2018, contamos con la presentación de la Sra. Penelope Llanos, Líder de Negocio de MERCER VENEZUELA.

Como primer aspecto, señala que la dinámica económica ha hecho de la recolección de data para estudios de tipo salarial y de perspectivas en Venezuela es un proceso arduo, manifestando que la información recabada suele tener cada vez periodos más cortos de vigencia.

La economista señala que para el año 2017, el crecimiento salarial fue superior al 1000%, contra un índice inflacionario mayor al 2500%.

Hizo referencia a varias de las estrategias que se vienen aplicando para hacer frente a la retención de talento, como la entrega de bonos en tarjetas, así como la entrega de varias de ellas, para compensar por flancos diferentes. Por otro lado indica casos donde las estrategias van más orientadas a la desflexibilización de políticas tradicionales

Señala que para el año 2017 el sector de Consumo Masivo fue el que efectivamente tuvo mayor capacidad de realizar aumentos salariales, debido a su capacidad natural de indexación y músculo financiero. Seguidamente del sector Tecnología, y en un tercer lugar Banca y Seguros, durante ese año el crecimiento promedio general fue superior del 600%. Con respecto a 2018, el sector financiero (Banca y Seguros) manifestó un repunte importante respecto al año anterior.

Señala que el “grueso” de población trabajadora del grupo encuestado, se compone de Baby Boomers y GenX en más de un 60%, dejando así una proporción cercana al 30% conformada por Millenials.

#### Conclusiones

- Estar atento al diseño y aplicación de estrategias de compensación por parte del mercado y la competencia.
- Ser ágil en la toma de decisiones (Contexto hiperinflacionario)
- Discernir el talento clave y retenerlo

- Brindar oportunidades de crecimiento profesional. (Financiamientos/ pago de matrícula para formación).
- Seguros (personal y automóvil)
- Ayuda con el pago de alimentos. (Casos incipientes de alianzas con restaurantes para asegurar alimentación durante periodos específicos).
- Entrega de paquetes con productos de aseo personal y bienes de consumo

Entre algunas recomendaciones particulares para las PyMeS:

- Buscar el cobro de servicios por adelantado (asegurar flujo de caja)
- Pago salarial a comienzo de mes (Considerando el respectivo cambio de cultura financiera entre colaboradores)

Ayuda con transporte. (De tipo monetaria, y flexibilización de horarios en llegada y salida)

**Carlos Aizaga**  
**Gerencia Corporativa de Comités e Información**