

**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 – Mayo 2019**

**Expectativas Salariales y de Compensación 2019**

Durante el pasado comité de seguros se pudo conversar con Penélope Llanos quien es Gerente de Compensación y Beneficios de Mercer, sobre las tendencias actuales respecto a salarios y compensación enfocadas al sector asegurador.

En primera instancia, señaló como objetivo primordial el mantener a las empresas en medio de la situación económica, enfatizando que la necesidad de mantener operaciones pasa en un primera lugar por remunerar de manera adecuada al capital humano, implicando con ello cambiar los esquemas establecidos en lo que respecta a la compensación.

Indica que una de las tendencias más recurrentes en los últimos años, viene por la vía del paternalismo empresarial, refiriéndose a la capacidad de las empresas de proveer a los trabajadores y colaboradores de medios para suplir varias de sus necesidades insatisfechas, donde practicas comunes vienen por la vía del suministro de agua, alimentos, instalaciones, etc.

Por otro lado, señala que es necesario dejar atrás la cultura de descripción de cargos, destacando que, ante la situación económica del sector empresarial, surge la necesidad de profesionales “integrales”, haciendo referencia a aquel trabajador que debe estar en la capacidad de asumir tareas o funciones fuera de su rol dado el empequeñecimiento del mercado y el fenómeno diáspora.

Señala que las modalidades de compensación varían respecto al tipo de trabajador y sus tareas, así como en función del sector de la empresa. Destaca que detectar las verdaderas necesidades de acuerdo a su condición socioeconómica de cada trabajador es clave, las recomendaciones pasan por pagar directamente con Bs en efectivo, remuneraciones y bonos, así como la flexibilidad horarios, entrega de alimentos y adelantos de pagos.

Para concluir resaltó la necesidad de recuperar el orgullo de los trabajadores para con sus empresas, indicando que resaltar valores como el compromiso y la pertenencia hacia una organización son elementos claves para la retención del talento humano.

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