

24 de junio de 2008

Se paga más por el talento

El crecimiento de la economía de los últimos cuatro años con niveles superiores al resto de la región ha hecho que las empresas requieran cada vez más recurso calificado bien pagado para suplir las necesidades que le demanda el mercado

YOLANDA SANDOVAL

ysandoval@prensa.com

Un fenómeno interesante ronda los puestos ejecutivos en Panamá. La puja por el recurso humano presenta el mismo comportamiento que se da en cualquier otro sector de la economía: la escasez hace que el precio aumente, y hablando del mercado laboral, que los salarios incrementen.

Tal vez este sea la mejor noticia que reciben los ejecutivos que aspiran a seguir escalando peldaños. Los resultados de la encuesta Sistema Empresarial de Información Salarial que realiza anualmente la firma PriceWaterhouse Coopers revela, para el periodo abril 2007 a mayo 2008, un crecimiento de 13.3% en la remuneración mensual promedio en la actividad financiera, 11% en la industrial y 8.6% en la de servicio.

El análisis privado que realizó la firma, (con la participación de 180 empresas nacionales y multinacionales) reflejó que debido al comportamiento económico que vive el país, con una baja en la tasa de desempleo, hay una menor oferta de recurso humano para suplir las necesidades de crecimiento de las compañías.

Esta escasez, según Antonio Grijalba, socio de Consultoría de la firma, genera una tendencia natural de crecimiento de salarios, ya que las empresas deben reclutar al personal que está ocupado en otras compañías y estas a su vez requieren llenar nuevamente los puestos vacantes.

Según Grijalba, la oferta y la demanda del recurso humano calificado en Panamá ha llegado a un punto tan efervescente que el crecimiento de los salarios en esta categoría es calificado como extraordinario.

Así se puede ver, por ejemplo, que en el área de ventas el alza salarial ha sido de 10.8%, mientras que en la división técnica el aumento es de 10.1%.

Bloomberg



movilidad. La llegada de nuevos bancos y las fusiones de empresas financieras han traído una cotización mayor de los ejecutivos en esta área.

Grijalba considera que el personal bilingüe con conocimientos y habilidades específicas como finanzas, ingenieros, ventas, contabilidad y banca han crecido más del 20% durante el último año.

Retención e inversión

Ante este panorama y previendo que el crecimiento de la economía panameña continuará con su tendencia al alza por algunos años, las compañías deben de establecer políticas de remuneración y retención más dinámicas que les permita competir para atraer y retener a su personal.

Este es un problema que no solo aqueja a las empresas en Panamá, pues la última encuesta realizada por la firma global de PriceWaterhouse Coopers muestra que la segunda preocupación de las compañías de categoría mundial está relacionada con la disponibilidad del talento, donde el 70% de los CEO encuestados afirma tener este tema como una de sus prioridades.

Un hecho que no se puede >>

>> negar es que hay más oportunidades para quienes cumplen los perfiles que hoy se requieren, pero una pregunta que se hacen los expertos en recursos humanos es qué tanta rotación aguantará el sistema.

“Pienso que en el mediano plazo se tendrá que importar mano de obra en el ámbito técnico”, estima Luis Fernando González, gerente regional de la agencia de reclutamiento Manpower.

Es evidente que se está dando una “piratería” de talento, dice el ejecutivo. En estos casos, y basado en su experiencia en México, González recomienda la firma acuerdos de confidencialidad que permitan garantizar el retorno de la inversión que hacen las empresas en la capacitación de su personal.

“Muchas empresas invierten miles de dólares en sus colaboradores, quienes tras concluir ciclos auspiciados de capacitaciones terminan su relación laboral. Para evitar esta práctica, se están firmando acuerdos en los que el empleado se compromete a quedarse en la empresa por un periodo determinado. No se trata de establecer un monopolio del recurso humano, sino de encontrar un punto de equilibrio entre las partes”, afirma González.

Un dato interesante que se desprende del estudio de PriceWaterhouse Coopers es que el criterio utilizado con mayor frecuencia para la revisión de los salarios en todos los niveles es la evaluación de desempeño.

Y es que según Irene Giménez, consultora de Goethals Consulting, el mercado laboral está exigiendo personas talentosas, innovadoras, con cultura global y fácilmente adaptables a entornos culturales diversos.

No es fácil, a su juicio, conseguir este tipo de recurso humano, por lo que su retención conlleva un esfuerzo adicional en creatividad. No es sólo una cuestión monetaria,

entonces, la oferta de incentivos es crucial.

El mercado laboral se enfrenta a una batalla sin precedentes a escala mundial. Se trata de un problema global que no solo afecta a sectores industriales, donde según Manpower el 41% de las empresas tiene problemas para encontrar trabajadores cualificados.

Las armas de las empresas en esta batalla no solo pasan por un incremento de salario, sino también de las condiciones laborales.

Cifras en positivo

La Contraloría General de la República reportó que de enero a marzo de este año, el personal empleado en el ámbito nacional repuntó 1.3%, de 45 mil 83 personas a 45 mil 680; con un

crecimiento de 1.9% en Panamá y San Miguelito, de 31 mil 373

a 31 mil 957. En el resto del país subió 0.1%, de 13 mil 710 a 13 mil 723.

Las remuneraciones pagadas en el sector manufacturero nacional aumentaron 6.6%, de 92 millones 951 mil dólares a 99 millones 121 mil dólares.

En el ámbito nacional, las remuneraciones pagadas en el comercio al por mayor crecieron 7%, mientras que el personal empleado subió 5.2% .

Los salarios pagados en el comercio al por menor subieron 25.1%, principalmente en las empresas dedicadas a la venta de aparatos eléctricos, artículos y equipo de uso doméstico, y de vehículos automotores; mientras que el personal empleado registró repunte de 10%.