

Ofrecer sueldos competitivos es un reto creciente para las empresas

Según la Encuesta UCAB-Mercer 2025, retener talento en las empresas es cada vez más difícil. La rotación laboral aumenta, mientras que la mayoría de las compañías carecen de margen para mejorar los salarios. A esto se suma la «bolivarización» de los pagos, lo que debilita aún más la capacidad de competir por capital humano calificado

Ofrecer sueldos competitivos se ha convertido en una tarea cuesta arriba para las empresas en el país. La Encuesta UCAB-Mercer 2025, elaborada por la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, la empresa internacional Mercer y la unidad de servicios profesionales Consultores UCAB, revela que, aunque las organizaciones conocen los estándares del mercado, muchas no logran adaptar sus esquemas salariales a las expectativas de sus trabajadores, lo que ha disparado los índices de rotación laboral, especialmente en los niveles profesionales (58%) y operativo (36%).

De hecho, la principal causa de **renuncia de los trabajadores es la búsqueda de mejores salarios**, una razón que pasó de representar 40% de las salidas en 2024 a 77% en 2025. Le siguen la migración (46%) y el deseo de explorar otras oportunidades de desarrollo (29%).

José Adelino Pinto, líder de Mercer Venezuela y profesor de la Escuela de Ciencias Sociales UCAB, advierte que la mayoría de las empresas aún concentra su estructura en pagos fijos. Lo variable –como bonos por desempeño– apenas alcanza 30% del ingreso total del trabajador, salvo en áreas como ventas, donde puede subir a 50%.

«Las organizaciones deben construir esquemas mixtos de pago (fijos-variables) que se alineen con sus modelos de negocio y motiven a sus empleados», sugiere Pinto.

La «bolivarización» se impone

Otro hallazgo relevante del estudio es el avance de la «bolivarización» de los pagos. Más de la mitad de las empresas encuestadas (51%) afirmó haber reemplazado compensaciones en divisas por pagos en bolívares. Esta cifra es el doble de la

registrada en febrero de este año (24%), y la tendencia sigue en aumento: 12% planea aplicar este cambio próximamente.

Los bonos extraordinarios y de desempeño son los más afectados. En los niveles profesionales y de supervisión, más de 75% de las compañías ya no usa moneda extranjera en sus esquemas de remuneración.

La razón, según el profesor José Pinto, está en la caída de los ingresos en divisas. «Más de 70% de la facturación empresarial ocurre hoy en bolívares. Las compañías deben sincerar esta situación con sus empleados y ser transparentes sobre su capacidad financiera», considera.

A pesar del complejo entorno, solo 13% de los departamentos de recursos humanos considera como objetivo estratégico mantener una compensación competitiva. Esto contrasta con 26% que, en 2024, dijo que mejorar los paquetes salariales era una prioridad.

Mientras tanto, el reto de ofrecer salarios justos y motivadores sigue vigente y amenaza con erosionar aún más el compromiso de los colaboradores, sobre todo en los cargos medios y técnicos que ya presentan altas tasas de fuga de talento.

Disminuye el trabajo remoto

En cuanto a las modalidades laborales, la encuesta revela que el trabajo remoto ha perdido terreno en comparación con años anteriores. «Existe una disminución del esquema de trabajo remoto para todos los casos», señala el informe.

Las áreas con mayor presencia de teletrabajo son recursos humanos, tecnología y finanzas, con poco más de 40% de empleados en esa modalidad. Sin embargo, en los niveles gerencial y directivo, solo 24% y 23%, respectivamente, realizan funciones a distancia. En el rango operativo, el teletrabajo apenas alcanza a 14% del personal.

A pesar de las dificultades, las empresas siguen enfocadas en atraer, desarrollar y retener talento calificado. Para este año, 60% de los líderes de recursos humanos señaló que la captación y formación de jóvenes profesionales es una prioridad.

«El país tiene personas con ganas de trabajar, pero no siempre con las capacidades necesarias para un entorno empresarial tecnológico. Esta generación no se proyecta a largo plazo en las organizaciones, lo que hace más complejo el proceso», comentó

Clemencia Abad, directora de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

53% de los encuestados considera que potenciar los planes de formación será el objetivo más relevante en la estrategia de RRHH este año, seguido de retener talento clave (43%), mejorar la marca empleadora (21%), el clima organizacional (20%) y la productividad (17%).

En cuanto a inversión, 70% de las empresas destina entre 1% y 20% del presupuesto anual de recursos humanos a capacitación y 73% aplica planes de formación anual. Además, 43% utiliza incentivos por desempeño y 34% desarrolla planes de sucesión y carrera.

La [Encuesta UCAB-Mercer 2025](#) se basó en un cuestionario en línea realizado a líderes de recursos humanos de 115 compañías privadas de diverso tamaño y sector en el país.

Con información de TalCual