

MIRANDO AL FUTURO PARA TRANSFORMAR LA VIDA LABORAL

De nóminas, sueldos y compensación total

La nómina pertenece al pasado en un entorno laboral que apuesta por un salario emocional ligado a una compensación justa y total. **Por Montse Mateos**

No se lleve a engaño. Aunque los expertos aseguran que la nómina es algo del pasado, no es cierto. Los empleados –con la excepción de los que lo hacen sin ánimo de lucro por algún motivo– trabajan para ganar un dinero a final de mes que les permita vivir dignamente. En los últimos veinte años así ha sido, y lo seguirá siendo en el futuro. Sin embargo, si que es cierto que dos décadas dan para mucho, sobre todo para tratar de que, más allá de un sueldo de mercado, lo que los trabajadores reciben a final de mes sea una herramienta que genere compromiso y que, además, tenga el poder de atraer a los mejores profesionales.

El sueldo variable –vinculado al cumplimiento de objetivos prefijados, ya sean individuales, de equipo o de empresa–, el flexible –ofrece a sus tra-

El 67% de los empleadores ha aumentado la flexibilidad en el lugar de trabajo

El 61% de las empresas de alto potencial ya cuenta con el apoyo de 'freelance'

bajadores la posibilidad de destinar un 30% de su salario bruto anual a servicios exentos de IRPF– y hasta todos los beneficios vinculados a mejorar el bienestar del empleado ya no son suficientes en un mercado laboral en el que aumenta la incertidumbre económica y la guerra por el talento.

A todo ello se suma el impacto del Covid-19. El confinamiento, el teletrabajo y una situación inédita e inesperada ha cambiado las prioridades de los empleados. La *gran dimisión*, la *gran resignación* y el despido interior son sólo la punta del iceberg que asoma y que, por ahora, sólo preocupa a algunas organizaciones. Estas, las más avanzadas en la gestión de personas, ya están dando un vuelco a sus políticas retributivas hacia un concepto de compensación total.

Expansión & EMPLEO



Todo lo que necesita saber para que le suban el sueldo en 2019

Los expertos de IT...
¡GRACIAS!



Expansión & EMPLEO



¿Cuál será su sueldo en los próximos seis meses?

Entre los estudios más recientes que contemplan esta tendencia está el de WTW. Este informe confirma que el movimiento *Great Resignation*, que se inició en Estados Unidos a raíz del cambio de mentalidad laboral al calor de la pandemia y se ha ido extendiendo por numerosos países, ha provocado que atraer y retener el talento se haya convertido en un gran dolor de cabeza para los empresarios. La proporción de empresas españolas que declaran tener dificultades para atraer talento ha pasado del 27% en 2020 al 91% este año; y el 40% cree que en 2023 seguirá teniendo este problema.

En cuanto a la fidelización del personal, las dificultades se han disparado del 19% al 89% entre 2020 y 2022, con previsiones de que se mantengan en 2023 para el 57% de los empleadores consultados.

Salario emocional

Para mejorar su atractivo para el nuevo personal, la investigación de WTW concluye que el 67% de los empleadores ha aumentado la flexibilidad en el lugar de trabajo; el 56% dice haber puesto más énfasis en la diversidad y la inclusión; y el 44% ofrece ahora más incentivos financieros.



Expansión & EMPLEO



Sueldos al descubierto, adiós al tabú del 'cuánto gana'

Los expertos coinciden en que el salario base y/o las bonificaciones (39%)...

Mercenarios 'versas' sostenibilidad

Asimismo, las organizaciones intentan retener más a sus empleados ampliando su enfoque en la diversidad y la inclusión (55%); aumentando las opciones de trabajo a distancia (48%); y cambiando estructuras salariales como el salario base y/o las bonificaciones (39%).

La inflación

Otro de los ingredientes que se ha incorporado a las políticas salariales en los últimos años y que, si nada lo remedia, se quedará durante un tiempo a nivel global es la inflación. A lo largo de este último año los expertos

Expansión & EMPLEO



Cuánto subirá su sueldo a pesar de la incertidumbre económica

El crecimiento más prometedor del 2022...

en retribución confirman que trastocará la manera en que las organizaciones diseñan el sueldo de sus empleados. Juan Arza, socio de Arza & Legazpi, decía que "la alta inflación es un revulsivo que obligará a cambiar muchas políticas y prácticas comunes, como los incrementos lineales y generalizados. Las empresas se verán obligadas a mejorar sus sistemas de gestión del desempeño, a introducir sistemas de retribución variable, y a flexibilizar la retribución para optimizarla fiscalmente".

Asimismo, Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla *executi-*

¿CUÁNTO GANO? El 'cuánto gana' es el eterno mantra de los profesionales. Si hace una década los expertos planteaban el sueldo variable y el flexible como las opciones para rebajar el sueldo sin dañar la motivación del empleado, en 2017 la mejora de la economía y el lento repunte del empleo daba un respiro, en 2018 se hablaba de aumentos, pero 2020 recortó todas las expectativas. Durante el último año la crisis económica, la pandemia, la inflación y ganar la batalla por los profesionales más escasos ha despertado el interés de las empresas por modificar sus políticas retributivas, para fidelizar a su plantilla y convertirse en el imán para atraer talento.

ve search, también confiaba en que la inflación era una oportunidad: "Puede ayudar a realizar cambios en la política retributiva, habitualmente en la línea de ampliar conceptos (variables, en especie, flexible...), que faciliten acompañar el mantenimiento del poder adquisitivo y una mayor vinculación con los resultados y la sostenibilidad en la empresa".

Diversidad e inclusión

La equidad salarial en las organizaciones ya ha trascendido al género. Los expertos coinciden en que la entrada en vigor el año pasado del RD

901/2020 –regula los planes de igualdad y su registro– y RD 902/2020 –de igualdad retributiva entre hombres y mujeres–, dos normas que se suman a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están allanando el camino para alcanzar la equidad y aumentar la transparencia..., pero no es suficiente. Sobre este asunto Maite Aranzabal, consejera independiente y asesora de talento, comentaba que la regulación puede ser un atajo –"se comienza a veces recomendando, pero hay ocasiones en que ser obligatorio permite acelerar el proceso"–; sin embargo, advertía de que en este caso, "el peligro es que sólo se haga porque hay una imposición para hacerlo, no porque se esté convencido".

Para conseguir que la equidad salarial esté alineada con la diversidad, Maribel Rodríguez, socia fundadora de Direactivas, proponía una representación proporcional de la sociedad, en ámbitos públicos y privados, y en niveles, funciones y sectores: "Algunos estudios apuntan brechas salariales en la alta dirección de hasta 14 puntos. Los paquetes retributivos son más competitivos en las áreas core del negocio: producción, venta y operaciones, que en las de soporte: recursos humanos o finanzas".

Adiós al tabú de cuánto gana

El pasado 1 de agosto entró en vigor la norma europea que obliga a la transparencia salarial. Los sueldos serán públicos y todos los aspirantes a

un empleo conocerán el salario y las condiciones laborales del puesto al que optan antes de la entrevista personal. Este ejercicio que deja al descubierto los salarios ya se está dejando notar en los procesos de selección. Así, Víctor Carulla, socio director de la firma de cazatalentos Headway, advertía de una situación bastante frecuente: "Nos encontramos empresas que quieren incorporar talento con un listado de cualidades y capacidades enorme, pero no quieren pagar lo mínimo que estas personas piden para plantearse un cambio. Resultado: muchísimos candidatos se caen de los procesos de selección. Desestiman las ofertas y siguen en su trabajo".

El empuje de los 'freelance'

Un 25% de los 13 millones de profesionales digitales en Europa trabaja de manera independiente. Este colectivo de *freelance* crece cada año y ya dibuja un 'nuevo orden laboral', sobre todo, entre los profesionales digitales. Un análisis de Connecting Visions confirma que el 61% de las empresas de alto crecimiento en España cuenta con el apoyo de *freelance* en sus estructuras. Cada vez son más las compañías que puján por este talento para desarrollar proyectos puntuales y de impacto en su negocio. El último análisis de dicha consultora revela que en 2021, las empresas destinaron 50.500 euros a la contratación de talento externo a través de plataformas y portales de *freelance*.