

► Empleo y Formación

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

La oficina 5.0, un lugar físico y líquido al mismo tiempo

Hablar de tecnología está ya muy manido, no en vano es un tema que nos ha preocupado y ocupado durante más de una década. Por fin hemos integrado la tecnología en nuestra vida dentro y fuera del ámbito profesional, y pasa a un segundo plano en cuanto a protagonismo, que no a importancia. Ahora, la ocupación de las organizaciones gira en torno a las personas, el punto de mira que marcará su presente y futuro. Damos la bienvenida a la empresa 5.0. donde el capital humano se convierte en el engranaje que mueve la maquinaria, y de quien dependerá el resultado y desarrollo de toda compañía. Saber cómo atraer a ese capital humano tan escurridizo, sin que se sienta atrapado, será la clave. Ofrecerle la suficiente calidad para venir a nosotros con cierta seguridad, y la susceptible libertad para que se sienta a gusto, sin prisa por abandonarnos. La solución está en el «agile work», que empodera y da flexibilidad a los trabajadores, y en la oficina 5.0. que se convierte en la gran aliada para lograr este propósito. Un lugar capaz de ser, al mismo tiempo, físico y líquido; colaborativo e individualista; de intercambio de conocimiento, pero también de concentración; es decir el lugar dentro y fuera de la empresa que permita que los profesionales den lo máximo y se sientan un paso más cerca de ser únicos e importantes, porque realmente lo son. Colaboradores y aliados de las compañías y de las marcas. Su trabajo se reconoce como parte del éxito de la empresa, igual que el del resto de compañeros y socios. El capital humano adelanta a la tecnología en importancia y en protagonismo porque sin él, las compañías están perdidas. Éste es el presente que tenemos que empezar a integrar en nuestras organizaciones.

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM
Presidente 3g Smart Group

018TUE13FOT1.jpg
Ancho: 72.15 mm.
Alto: 100.906 mm.



El capital humano, por delante de la tecnología

ROSA CARVAJAL

Durante los últimos años se han vivido momentos duros para todos, empresarios y trabajadores. Los que se han mantenido a flote, han visto reducidos sus sueldos, si no congelados. Pero parece que empieza a vislumbrarse algo de luz al final del túnel para los trabajadores. El 59,7% de las empresas cree que en 2025 se habrán recuperado los niveles salariales perdidos durante la crisis, frente al 40,3% que opina que en los próximos seis años aún no lo habremos conseguido, según un informe de Infoempleo-Adecco. Y de cara a 2019 las empresas prevén las subidas más elevadas de la última década, según previsiones de la consultora PeopleMatters. Un 2,60% de media entre las compañías que tienen previsto aplicarla, porcentaje que se sitúa en el 2,47% si se incluye en el cálculo de las empresas sin subida. Una subida que sigue la tendencia ascendente observada ya en 2018, cuando el 91% de las empresas españolas realizaron incrementos salariales medios del 2,56%. Este año aumentará la proporción de empresas que tiene previsto revisar al alza los salarios: solo un 5,6% (frente al 8,1% de 2018) deja a cero el incremento para este año.

Como viene ocurriendo en los últimos años, los profesionales que desempeñan puestos en los primeros niveles organizativos fueron los más beneficiados por las revisiones salariales en 2018, tendencia que se mantiene este año. Así, los técnicos cualificados recibirán las mayores subidas: el incremento previsto es del 2,66% para la dirección superior; el 2,73% para los mandos intermedios; el 2,81% para los técnicos cualificados; 2,62% para comerciales; el 2,35% para el personal administrativo y el 2,35% para los operarios. Resulta relevante como cambio de tendencia que los técnicos cualificados adelantan a la dirección, tanto alta como intermedia, como el grupo profesional con mayor subida prevista.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Otra de las novedades previstas para este año, es la introducción de los méritos profesionales como parámetro para aumentar los sueldos. Es la parte que más sube, en detrimento de las partidas fijas del salario, según PeopleMatters. Se afianza para todas las categorías, con un peso muy similar al de años anteriores: un 29% para la dirección superior; 18% mandos intermedios; 11% técnicos cualificados, 23% comerciales; 8% personal administrativo y 8% entre los operarios. Los salarios de las nuevas incorporaciones también se revalorizan y lo hacen de forma global, siendo los ingenieros los que mayor subida experimentan frente al año pasado (2,81% frente al 2,73% en 2017). Tam-

Seis de cada diez empresas aumentarán los sueldos en 2019

El incremento salarial previsto para este año es del 2,60%, la mayor subida de la última década. Los técnicos cualificados recibirán las mayores subidas seguidos de los mandos intermedios

bién prevé aumentos salariales Infoempleo-Adecco. Según su estudio, de cara a 2019 el 64,8% de las empresas asegura que aumentará la retribución de sus empleados, frente al 35,2% que no lo hará.

De aquellas que sí subirán los sueldos, el 28,3% cree que serán los profesionales del área comercial y de ventas los que se beneficien de esta subida y el 26,1% los del área de ingeniería y producción. Con respecto a los trabajadores que ya formaban parte de la empresa, ésta ha llevado a cabo diferentes políticas salariales: el 48,9% ha congelado los salarios; el 32,9% los ha subido y el 16,3% los ha reducido. Por áreas, dirección y gerencia alcanzan los mayores salarios: 44.063 euros. Le siguen el área de tecnología, informática y de telecomunicaciones (30.747 euros), el área legal (30.229 euros) y la de marketing, comunicación y contenidos (30.030 euros).

NUEVAS INCORPORACIONES

Un reflejo de la robustez alcanzada por el mercado laboral es que las empresas han seguido ampliando plantilla en el último año. Sin embargo, según las organizaciones consultadas por Infoempleo-Adecco, los salarios que han ofrecido son, en su mayoría, inferiores a los que ya reciben quienes forman parte de sus equipos y que ocupan puestos similares. En este sentido, el 56,3% de las organizaciones reconoce pagar un salario inferior a esas nuevas incorporaciones: el 30,2% ofrece una remuneración de hasta un 30% por debajo; el 56% entre un 30% y un 50% inferior, y el 3,3% hasta un 50% menor. El 35,3%, por su parte, paga salarios similares mientras que sólo el 5,6% está ofreciendo retribuciones superiores a las nuevas contrataciones. Durante el último año, solo el 16,3% de las organizaciones ha reducido los salarios en su plantilla y el 4,8% solo lo ha hecho en su parte variable. Por el contrario, el 32,9% los ha subido. La mayoría, sin embargo, ha optado por la congelación de sueldo, según ha confesado el 48,9% de los encuestados.

CIFRAS

44.063

euros es el salario del área de dirección y gerencia, según Infoempleo

30.747

euros, cobra el área tecnológica, informática y telecomunicaciones

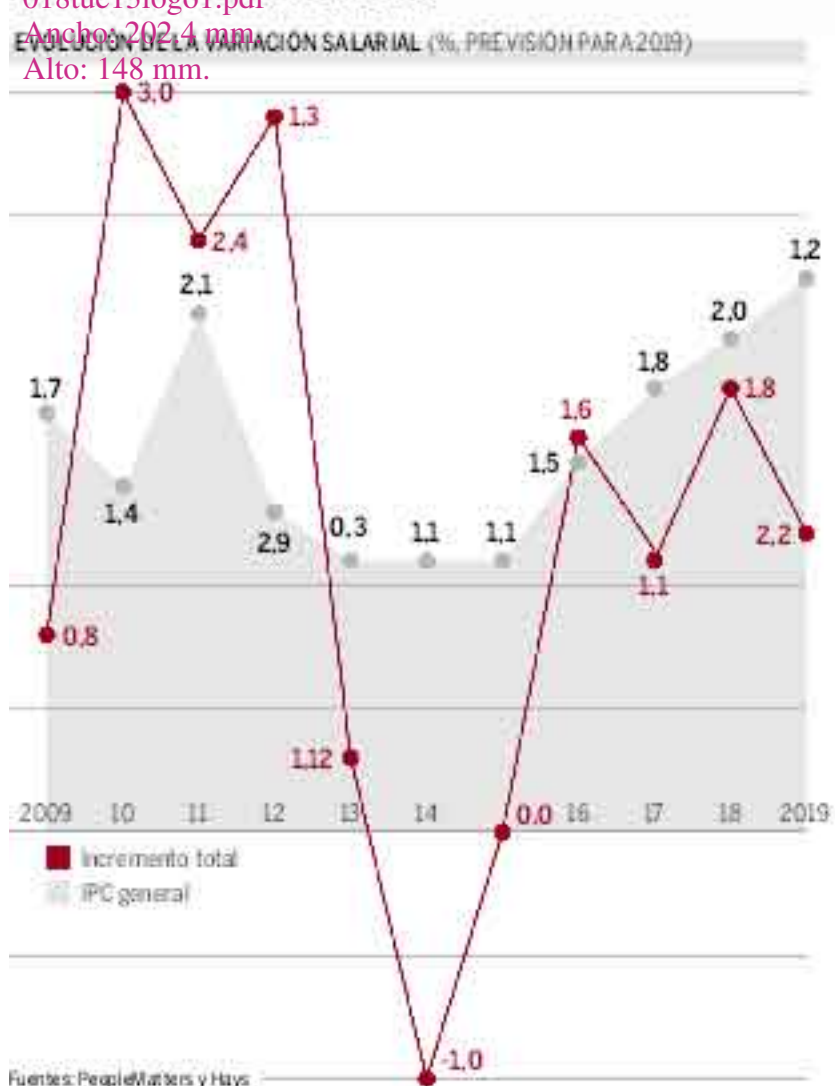
30.229

euros, cobra el área legal y la de marketing, comunicación y contenidos 30.030 euros

90.000

euros cobra el trabajador en la categoría de director general, el puesto mejor retribuido

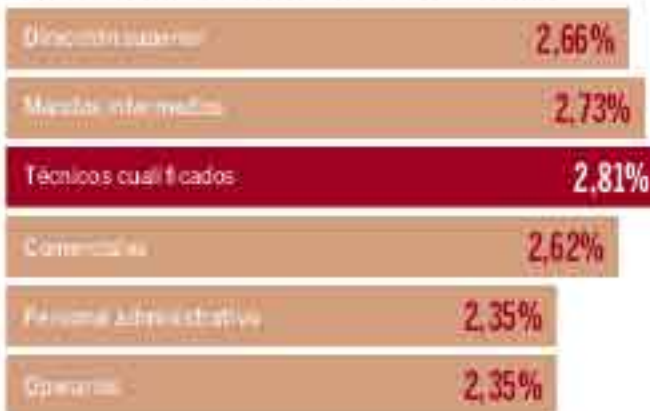
Así subirán los sueldos en 2019



VARIACIÓN PREVISTA POR SECTOR PROFESIONAL



VARIACIÓN PREVISTA POR CATEGORÍA PROFESIONAL



El mejor regalo

Un año más el 61% de los trabajadores españoles afirma que un incremento salarial sería lo mejor que podría traerles 2019, según 1.000 encuestas realizadas a trabajadores españoles por Adecco. Las facilidades para conciliar son el segundo deseo más señalado por ellos. En tercer y cuarto lugar, los profesionales en activo demandan formación y un ascenso. Consultado por el peor regalo que podrían tener este año, los trabajadores españoles lo tienen claro: una bajada salarial, según señala el 62,8%. En menor medida, la modificación del turno de trabajo (14,1%), un cambio de ubicación o traslado (10,7%), la reducción o eliminación de los salarios en especie (7,1%), y un cambio de puesto o tareas asignadas (5,3%). Sólo el 34,2% si cree que su salario se verá incrementado este año.

Un directivo recibe una oferta salarial 2,6 veces mayor que la de un empleado y 1,9 veces la de un técnico

A pesar del cambio de tendencia, España sigue a la cola de los países que han recuperado los niveles salariales previos a 2008. Noelia de Lucas, directora comercial de Hays España, sostiene que los salarios no se han recuperado al mismo nivel que sí lo ha hecho la riqueza del país. «En 2018 muchas empresas se han fortalecido y es, ahora, cuando los buenos datos deberían notarse en los bolsillos de los trabajadores. De

momento, está siendo muy pauplatino». Hay profesionales, añade De Lucas, que sí están viviendo en una burbuja salarial, como los relacionados con el sector de las nuevas tecnologías. Según las previsiones de Hays, en todos los sectores se producirán alzas salariales en 2019, tanto a nivel directivo como en el de los mandos intermedios. Será en el sector legal y en el de las tecnologías de la información donde se

producirán las mayores subidas, del 11% y 6% respectivamente, seguido del sector logística (5%), atención al cliente, banca, construcción e inmobiliaria. Los salarios también varían notablemente de unas categorías profesionales a otras. A modo de referencia, un directivo medio recibe una oferta salarial que es 2,6 veces mayor que la de un empleado y 1,9 veces la de un técnico. Los salarios de los directivos ron-

dan de media los 49.924 euros frente a los 26.304 euros de media que perciben en España los técnicos y los 34.679 euros de los mandos intermedios, según fuentes de Infoempleo-Adecco. Reflejo de que el mercado laboral se ha vigorizado es también el hecho de que 34,7% de las empresas ha tenido incorporaciones a lo largo de 2018, especialmente entre los técnicos cualificados y los comerciales.

LA ERA DEL LÍDER ROBOT



LIDERAZGO 3.0
BEATRIZ RECIO
CEO de Womalent

Llevo tiempo escuchando a los gurús de las tecnologías, la IA y la robotización eso tan bonito de «donde hay una crisis, yo veo una oportunidad». Dicen estos autores y conferenciantes que vamos a descubrir un Edén en el que disfrutaremos de una vida plena, realizada, feliz, con mucho más tiempo libre y la gloriosa sensación de sentirnos, al fin, revalorizados. Lo de

«ganarás el pan con el sudor de tu frente», queda definitivamente descartado con todo su poco glamour. A partir de ya mismo, las máquinas se ocuparán de aquellas tareas «menores» en las que seres excelsos como nosotros no debemos perder tiempo. Nuestra misión será aportar valor, intelecto y alma a los procesos productivos de bienes y servicios. La Inteligencia artificial «nunca sustituirá» al ser humano. No podrá crear obras de arte, dicen. No tendrá sentimientos, dicen. No pensará o innovará tan magistralmente como nosotros, ni superará lo que como seres únicos podemos ofrecer. Cerramos esta segunda semana de 2019 con

el anuncio de miles de despidos en grandes empresas como Vodafone, Caixabank, Ford, BlackRock o Alcoa... 4.000 sólo en España. Los resultados económicos, o peor aún, las previsiones de resultados económicos a muy corto plazo dictan las decisiones de las compañías y calculan, en definitiva, nuestra vida útil para las empresas. Preveo que veremos muchos más cambios en las relaciones laborales y que los sindicatos deberán estar muy atentos... antes de que también ellos sean robotizados y mineralizados. Y no nos engañemos: más que nunca hoy, pese a que la cantinela sea otra, las personas seremos números. Entre las principales causas de los recortes, Antonio Coimbra,

consejero delegado de Vodafone, aduce «cambios radicales» en sus servicios que avanza hacia un «modelo organizativo más simplificado»; léase: automatizado y digital. Por supuesto, para algunos –no para todos– surgirán otro tipo de oportunidades, pero negar que se va a perder masivamente empleo por el avance desbocado de las tecnologías y que ya veremos cómo y si se recupera, es como no asumir que CEO's como Coimbra tendrán pronto poco que ver con las decisiones empresariales. Convertidos en meros presentadores mediáticos que acaten los ¿infalibles? análisis robóticos y sobre el escenario simulen que seguimos siendo humanos. Ha llegado la era del líder robot.

«Los sindicatos deberían estar muy atentos a los cambios en las relaciones laborales»