

IBEX 35 ▲ 0,38%

/ EUROSTOXX 50 ▲ 0,18%

/ S&P 500 ▼ -0,23%

/ EUR X USD ▼ -0,192%

/ PETROLEO BRENT ▲ 0,12%

= CincoDías⁴⁰

EL PAÍS ECONOMÍA



Fortuna

Consejero delegado de WordatWork >

Scott Cawood: "La jerarquía en las empresas está desfasada"

- Cree que es posible poner fin a la brecha salarial
- Y asegura que los mileniales van a transformar la manera de trabajar

ELISA CASTILLO

5D



Scott Cawood, presidente de WorldatWork Pablo Monge

[Ir a comentarios](#)

29 ABR 2018 - 18:28 CEST

Scott Cawood (Detroit, 1966) ríe sorprendido cuando al final de esta entrevista se le pregunta por su año de nacimiento, una mera formalidad que a él, en cambio, le parece algo entrometido. Este estadounidense, **consejero delegado de WorldatWork**, una asociación de **renombramiento mundial en recursos humanos y políticas de retribución y recompensa**, explica que en los procesos de selección de su país es impensable preguntar por la edad, y cada vez más también por el género. Invitado a Madrid por la consultora PeopleMatters,

Catwood **ofrece su visión para atajar la brecha salarial entre hombres y mujeres**, explica cómo se puede compensar a los trabajadores más allá de la retribución monetaria, y adelanta que la

P. ¿Cuáles son las mejores prácticas para diseñar políticas de retribución adecuadas?

R. Las mejores prácticas son las que consiguen políticas retributivas donde todo el mundo gana: donde el individuo se siente importante y parte de la organización, donde la compañía llega a sus objetivos y genera beneficios, y por ende, cuando impacta de manera positiva en la sociedad.

P. Cada vez se pide más transparencia en las políticas retributivas. ¿Por qué es importante esta transparencia?

R. La transparencia es imprescindible para generar confianza en el entorno de trabajo: las personas quieren saber que el trabajo que hacen está siendo respetado y valorado, y que están siendo tratadas de manera justa. La tecnología facilita mucho esta transparencia, y yo aliento a las empresas a publicar esa información porque al final se acaba sabiendo de todas

CincoDías ⁴⁰ Estados Unidos, por ejemplo, tenemos la web Glassdoor donde los usuarios     publican cuánto se cobra y cómo son los procesos de selección de cada compañía. Además, si se tienen políticas de retribución bien diseñadas, no debería haber ninguna razón para querer esconderlas.

P. La brecha salarial de género está ahora mismo en el foco del debate. ¿Cómo cree que debe ser atajada?

R. Todavía hoy la diferencia salarial entre hombres y mujeres es un problema, e incluso empieza a emerger entre los mileniales recién incorporados al mercado laboral. Por eso creo que es imprescindible que las compañías se miren al espejo y hagan un buen análisis, porque solo así podrán diseñar una estrategia para resolver el problema. Y si no lo están solucionando, no están haciendo su trabajo. Pero entiendo que haya reticencias a mirar internamente, porque saben que pueden encontrar cosas que no les gusten. La legislación también es una parte muy importante de la solución porque no se han producido los suficientes avances. Pero idealmente me gustaría que no hiciera falta y que las empresas tomaran la iniciativa, porque no es lo mismo hacerlo por convencimiento que por obligación.

P. ¿Más allá de la retribución monetaria, qué otras formas de compensación se pueden aplicar en las empresas?

R. Hay muchísimas cosas intangibles que importan a las personas y que no cuestan nada a la empresa, como son sentirse incluido y parte de un proyecto más grande, que sus ideas sean tenidas en cuenta, o que sean integrados en la toma de decisiones que les afectan. También es importante ofrecer trainings, porque a la gente le gusta aprender y crecer. Pero sobre todo, lo imprescindible es tener una buena vida: un equilibrio entre vida laboral y profesional, y eso solo se consigue con mayor flexibilidad. Las empresas tienen que preocuparse por tener mejores personas y no solo mejores trabajadores.

P. En España la flexibilidad laboral todavía no está muy implantada e incluso está algo mal

empresas de Silicon Valley, y a muchas otras en EE UU, que ya lo están haciendo. Porque además, la vieja estructura jerárquica empleador y empleado está muy desfasada, y tiene los días contados. Las organizaciones van a ser cada vez más planas. Van a funcionar mucho más en *networks* y equipos, y menos con órdenes que vienen desde arriba, lo que va a agilizar el trabajo y hacer que se responda más rápido a entornos más volátiles. Sin duda habrá directivos y personas que respondan en última instancia en la compañía, pero el trabajo va a fluir de manera muy distinta. Además, no hay forma de que la nueva generación que llega responda a la jerarquía como antes, no va a pasar. Su distinta perspectiva, su manejo de la tecnología y su sentimiento de libertad van a hacer que cambien mucho las cosas en los próximos 10 años. Así que cuanto antes se preparen las empresas, mejor. Porque van a construir estructuras mucho más eficientes y, por ende, mucho más competitivas.

Archivado en

IGUALDAD REMUNERACIÓN

SALARIOS

EMPLEO

CONDICIONES TRABAJO

EMPRESAS

TRABAJO

ECONOMÍA



Newsletter

BBVA Hipoteca Variable

**Sin comisión
de apertura**

DESDE EURÍBOR

+0,89

TAE VARIABLE

1,58%

TIN PRIMER AÑO

1,89%

Consulta condiciones en bbva.es

Calcula tu cuota