



EXPERIENCE

EN BARCELONA,  
DEL 28 AL 30 DE OCTUBRE.

APÚNTATE

IBEX 35 ▼ -0,57%

/ EUROSTOXX 50 ▼ -0,17%

/ S&amp;P 500 ▲ 0,56%

/ EUR X USD ▼ -0,135%

/ PETROLEO BRENT ▼ -0,812

## CincoDías

### Fortuna

GESTIÓN &gt;

## El futuro de la retribución pasa por la personalización

- Los expertos apuntan que los nuevos modelos no deben ser trajes a medida, pero sí más flexibles



ANA MUÑOZ VITA



GETTY IMAGES

[Ir a comentarios](#)

Madrid | 29 OCT 2019 - 06:58 [CET](#)

Las pautas de trabajo están sumidas en una evolución constante para adaptarse a las nuevas necesidades empresariales. Una transformación en la que las políticas de retribución y recompensa de los trabajadores no pueden quedarse atrás, sino que son una parte activa. El talento, uno de los pocos vectores seguros de crecimiento, es diverso y reclama un reconocimiento específico en función de las capacidades y demandas de cada individuo.

“Tener en cuenta todos estos factores es una verdadera revolución”, anunció la directora de la zona centro de la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), Loreto Sanmartín, en la presentación de la jornada *Tendencias en retribución y recompensa en 2020. Hacia la (re)evolución del salario*, organizada por la citada organización, VidaCaixa y People Matters. **En plena guerra por el talento, prestar atención a estas necesidades resulta imprescindible a la hora de fidelizar a los empleados.** Sin embargo, el sueldo no es la única variable que conviene tener en cuenta. “Más que de salarios estamos hablando de paquetes de recompensa. Yo, como empleado, estoy dispuesto a darte mi esfuerzo y mi compromiso, pero tú a cambio me das un sueldo, un proyecto, una formación, una cultura empresarial en la que encaje más o menos y un entorno en el que me vaya a encontrar bien”, explicó la socia de People Matters Susana Marcos.

## MÁS INFORMACIÓN

| Francisco Bermúdez “Hay que tener miedo a la brecha digital, no a los robots”

| El estrés lastra el buen estado de salud de los altos directivos

Esta **mayor flexibilidad no consiste en adaptarse al milímetro a las peticiones de cada trabajador**, sino en ofrecer paquetes lo suficientemente completos y variados como para que cada uno pueda encontrar el que más de amolde a su momento vital. “No se trata de hacer trajes a medida, sino de tener bastantes tallas para que cada uno elija lo que mejor encaje con ellos”, ilustró el director de gestión de recursos humanos de Leroy Merlin, Emilio Ruiz-Rosso.

La responsable de People Matters reconoció que los sistemas de remuneración se han sofisticado más para los **empleados que están fuera del convenio colectivo**, ya sean directivos o cargos medios, mientras que en el grueso de la plantilla, donde se suele centrar el foco de estos acuerdos, se tienden a limitar a cumplir con los mínimos. En cualquier caso, Ruiz-Rosso recordó que no hay recetas mágicas. “El modelo correcto no te lo va a dar ningún consultor, te pueden ayudar, pero la estrategia debe generarse desde la empresa teniendo en cuenta su propia cultura corporativa. No se puede copiar de otras compañías”, insistió. En el caso de **Leroy Merlin, el 97,7% de los empleados son también accionistas** y se reparten los beneficios con ellos, aunque cabe recordar que **la sem**  
**trabajadora adaptar su horario** para poder conciliar.

Cambiar los incentivos individuales por los que consig  
si la forma de proceder está alineada con los valores de  
de alianzas estratégicas de Worldatwork, Detelina Tre  
**debe llevarse a cabo con sumo cuidado para no am**  
colectivos discriminados, como es el caso de las mujer  
desigualdades se agranden, Marcos recomendó estudi  
aporta cada individuo a la compañía y no a su perfil. “S  
sistemáticamente menos que los hombres, ahí hay un

Thank you for watching

Cada compañía tiene que buscar el sistema que más se ajuste a su cultura corporativa

En esta línea, la secretaria general de Inserta Empleo, de la Fundación Once, Virginia Carcedo, criticó que la principal razón de la brecha salarial que sufren las personas con discapacidad se debe al tipo de puestos a los que acceden: “Suelen ser de baja cualificación. Esta disparidad se mitigará cuando estos individuos ocupen otros perfiles”. **Una cuestión que no se limita solo a los salarios, sino también a las prestaciones sociales que se consiguen a través del empleo.** “Es difícil que una compañía elimine las brechas, pero puede ayudar a reducirlas”, aseguró la portavoz de People Matters. La transparencia y la comunicación son dos herramientas indispensables a la hora de trasladar este modelo a la empresa. “Si hay que marcar una gran diferencia salarial, es importante que se comunique adecuadamente al resto de los empleados por qué se está haciendo”, puntualizó el director global de compensación de Indra, Eugenio Muñiz.

### Archivado en

RECURSOS HUMANOS SALARIOS GESTIÓN EMPRESARIAL EMPRESAS CONDICIONES TRABAJO ECONOMÍA TRABAJO

## Contenido patrocinado

Recomendado por

Fisher Investments España

¿Cuánto tiempo le durarían 500.000 € en su jubilación?



jaguar

El primer coche de ocasión con miradas de envidia de serie



Bodeboca

Descubre los vinos top de este año por menos de 10€



## Y además...

El País Economía

¿Quién vigila a los grandes bancos europeos?



TIKITAKAS

La madre del hijo de Luka Jovic confirma su ruptura con el futbolista



TIKITAKAS

El primo de Reyes, único superviviente del accidente, volvió al estadio del Sevilla



### Newsletter

La mejor información económica en tu bandeja de entrada

TE PUEDE INTERESAR

## Netflix se plantea impedir que se comparta la contraseña con amigos



### Buscar bolsas y mercados

Buscar



IBEX 35

NASDAQ

EUR / USD

### Herramientas

Calcular IRPF

Simulador de hipoteca

Calcular sueldo neto

Planifica tu jubilación

Cambio de divisas

APP IOS

APP ANDROID

---



---

## Te puede interesar

Por qué los empleados son infelices en el trabajo



Los directivos mejor pagados están en Madrid y trabajan en banca



La justicia anula por discriminatorio el despido de una trabajadora nueve meses y ocho días después del parto



El valor de los sindicatos

---

## Lo más visto en CincoDías

- 1 **JUSTICIA**  
Óscar Martínez, sentenciado por no declarar en el IRPF sus ingresos por 'El programa de Ana Rosa'

---

- 2 **ENOLOGÍA >**  
Qué tiene este vino español para ser el mejor del mundo

---

- 3 **SMART TV >**  
Netflix se plantea impedir que se comparta la contraseña con amigos

---

- 4 **ACCIONARIADO >**  
Consulta aquí cómo cobrar los dividendos de Santander e Inditex

---

- 5 **CAPITAL RIESGO >**  
Las zapaterías MaryPaz entran en liquidación y dejan en el alero a 1.000 trabajadores

---

**SMARTPHONES >**

6 **Cómo saber quién hay tras cualquier número de teléfono desconocido**

---

**JUSTICIA >**

7 **El Supremo dirá si el fisco puede registrar el hogar de un empresario por ingresar poco**

---

---

## Lo más visto en EL PAÍS

1 **Un escándalo sexual liquida a una de las jóvenes estrellas demócratas del Congreso**

---

2 **¿Qué dicen las últimas encuestas? Que baja el PSOE y sube Vox**

---

3 **El INE seguirá la pista de los móviles de toda España durante ocho días**

---

**PESADILLA EN CASA >**

4 **15 grandes errores que cometí en la reforma de mi casa (y por los que no volveré a pasar)**

---

5 **Monasterio: "No recuerdo si en 2003 era arquitecta"**

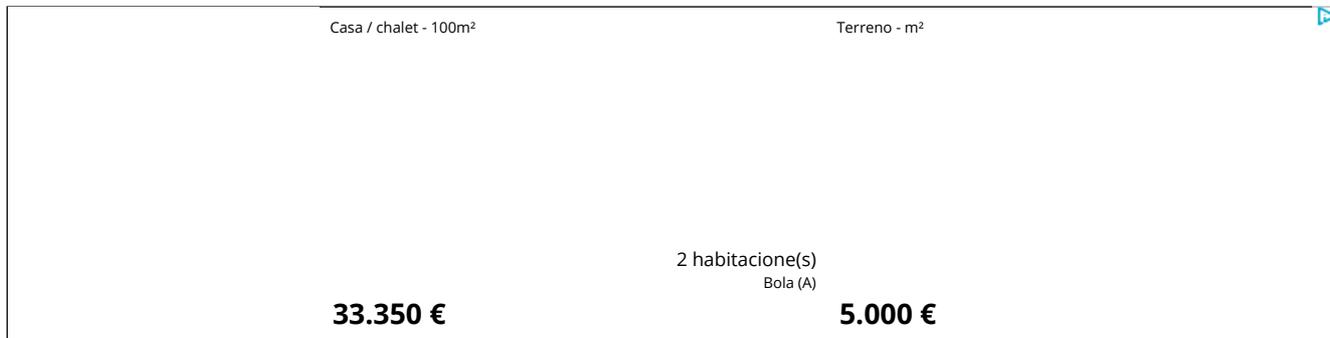
---

6 **Así fue la operación que acabó con la muerte de Al Bagdadi, líder del ISIS**

---

7 **Un muerto y dos heridos graves en una pelea multitudinaria en Badalona**

---



## CincoDías

- [Newsletter](#)
- [Eventos](#)
- [Suscríbete](#)
- [© Ediciones EL PAÍS s.l.](#)
- [Aviso legal](#)
- [Política cookies](#)
- [Mapa](#)
- [Contacto](#)

- [Venta](#)
- [Publicidad](#)
- [CINCO DÍAS en Kioscoymás](#)
- [Índice](#)
- [RSS](#)

[EL PAÍS Economía](#)  
[CincoDías](#)  
[Retina](#)