

Fortuna

Situación del mercado laboral en 2019

Qué porcentaje de las empresas están motivados de las empresas están motivados

Según el salario que perciben

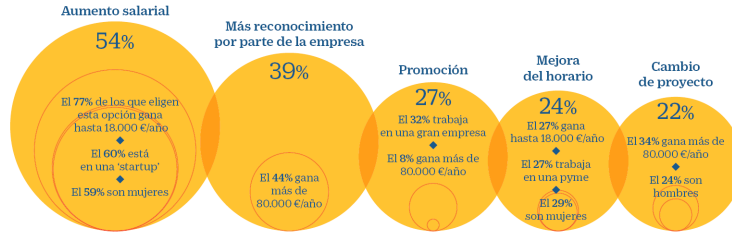
Euros brutos anuales

Hasta 18.000	40
De 19.000 a 24.000	47
De 25.000 a 30.000	51
De 30.000 a 50.000	53
De 51.000 a 80.000	61
Más de 80.000	72

Puente: Hays

Qué debería hacer la empresa para volver a motivar al trabajador

Porcentaje de encuestados que eligen cada opción. Los sueldos anuales citados son brutos



A. M. / CINCO DÍAS

EL SALARIO ES EL MAYOR ALICIENTE PARA EL CONFORT DE LOS TRABAJADORES

Quienes cobran menos demandan mayor sueldo; quienes más, reconocimiento

El 47% de los empleados se encuentra desmotivado en su empresa actual

ANA MUÑOZ VITA
MADRID

El 47% de los trabajadores se siente desmotivado en su empresa actual, según el informe *Guía del mercado laboral 2019* elaborado por la consultora Hays. La cuestión guarda una fuerte relación con el salario que percibe cada empleado por las tareas que realiza para la compañía: quienes perciben una renta mayor también están más estimulados en su puesto.

La desmotivación ha crecido cinco puntos respecto al año pasado, cuando esta alcanzaba al 42% de los trabajadores. El director general de Hays España, Christopher Dottie, achacó esta subida a la falta de perspectivas de encontrar un empleo mejor. "Hay menos gente que se atreve a cambiar de empresa por la inestabilidad del mercado laboral; se agarran a su puesto actual aunque estén descontentos", apuntó el ejecutivo durante la presentación de la

guía. Aunque de media el 53% de los encuestados asegura estar motivado en su puesto de trabajo, esta proporción baja al 40% entre quienes cobran menos de 18.000 euros brutos al año. El porcentaje sube a medida que el salario se incrementa: llega al 61% para quienes ingresan entre 51.000 y 80.000 euros brutos al año, y a un 72% entre los que superan los 80.000 euros brutos anuales.

En línea con estos resultados, el 54% asegura que un aumento salarial sería una de las medidas que podría llevar a cabo la compañía para aumentar su nivel de satisfacción. Una disposición a la que son especialmente sensibles las mujeres (59%), las personas que cobran menos de 18.000 euros (77%) o quienes trabajan en una *startup* (60%). Por su parte, entre los perfiles más sénior, un mayor reconocimiento por parte de la empresa sería su principal aliciente para recuperar el ánimo. El 44% de quienes demandan esta gratitud cobra más de 80.000 euros al año. La promoción interna (27%) y la mejora del horario (24%) son otros de los incentivos que ayudan a mejorar el bienestar de los empleados.

La importancia que se le concede a los ingresos varía en las diferentes generaciones. Los mileniales (generación Y) son quienes más peso dan a esta variable: el 76% de ellos estaría dispuesto a cambiar de empresa por un sueldo mayor. Pero destaca el caso de los *baby boomers*, que hasta ahora estaban menos tentados a moverse de puesto por este motivo. El informe revela que el 59% de ellos -37 puntos porcentuales más que en 2018- haría esta mutación solo por el salario. Dottie achaca este incremento a la incertidumbre sobre el futuro de las pensiones.

Estos datos contrastan con la realidad del mercado laboral, pues los salarios solo subieron, de media, un 0,7%, según la consultora. La logística, el retail y las tecnologías de la información fueron los sectores más afortunados, donde llegaron a alcanzar un crecimiento del 2%. Además, la retribución solo sale a coalición en un 57% de las entrevistas de trabajo, mientras que el 79% se centra en comentar las oportunidades de progreso. Para el responsable de Hays, este dato refleja que en los primeros encuentros no se tratan los asuntos que realmente interesan a los candidatos, lo que se traduce en una pérdida de tiempo para ambas partes. No obstante, de cara al próximo curso, el 68% de las empresas -dos puntos más que en 2018- asegura que mejorará los ingresos de su plantilla, aunque solo el 51% lo aplicará a toda la plantilla. Las compañías industriales registrarán un aumento de manera más generalizada, que se dará especialmente en el sector de fabricación (78%), químico (65%) y automoción (65%).

En esta línea, Dottie critica la desconexión existente entre las corporaciones y los empleados. "En España hay una falta de comunicación entre trabajadores y empresas. Se habla mucho de cosas vistosas como la flexibilidad, pero al final lo que realmente motiva a las personas es el salario", critica el directivo. Una brecha que se hace patente más allá de la retribución: mientras que las compañías creen que la conciliación y la flexibilidad son los aspectos más importantes para retener el talento después del salario, los profesionales señalan las opciones de crecimiento y el buen ambiente laboral como las opciones que más valoran.

Precariedad

El 38% de los encuestados reconoce haber rechazado alguna oferta de empleo en el último año estando en el paro; un incremento de seis puntos respecto al curso anterior. Esta cifra es especialmente significativa en el caso de los mileniales, para quienes el porcentaje alcanza el 41%.

Un sueldo inferior a las expectativas (40%) y la disconformidad con las condiciones laborales (35%) son las principales razones de este rechazo. "Las empresas no deberían aprovecharse de los trabajadores que están en paro para reducir la inversión en salarios", criticó Dottie. Por su parte, el 17% de las ofertas fueron declinadas porque requerían que el candidato se hiciera autónomo. "Hay que flexibilizar, pero no se puede trasladar la responsabilidad del capital en el empleado", criticó el ejecutivo.