

There are no translations available.

Circular 2540-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la relación de “salario-habilidades laborales”.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 16 de noviembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

¿Cuánto valen tus habilidades? Así funciona el salario por competencias

Puede parecer algo utópico, pero es aplicable en la práctica, fijar los **salarios por competencias** es posible y es el futuro de la compensación. “Tenemos que evolucionar a **pagar por habilidades**, y no por responsabilidades. Ese es el gran cambio”, dice Gerardo García Rojas, líder de Carrera de Mercer México.

La firma de consultoría a través de su plataforma *Mercer Skill Edge* identificó el valor de las [competencias más demandadas](#) en los puestos con más crecimiento en el último año. Esto es lo que se pagaría por cada habilidad al año:

- Metodología ágil (44,300 pesos)
- Solución de problemas (30,000 pesos)

- Desarrollo de presentaciones (28,000 pesos)
- Orientación al detalle (22,000 pesos)

Esto no significa que un trabajador que sepa de metodología ágil tendrá un sueldo de 3,691 pesos mensuales. El concepto de pagar por habilidades implica contar con **un salario base**, el cual incrementa en función del valor de las competencias que demanda un puesto de trabajo y la cantidad de aptitudes con las que cuente el empleado.

“Hay que partir del hecho de que las personas no requieren una sola habilidad para realizar una función, requieres de un **conjunto de habilidades**, puedes tenerlas o no. Entonces, el pago fijo evoluciona por el conjunto de habilidades que ayudan a cumplir ciertas funciones”, explica Gerardo García.

Es decir, para fijar la remuneración basándose en competencias, hay que partir de un sueldo base que se otorga sólo por el hecho de ser parte de la empresa y sumarle **el pago puntual por competencias**

. De esta manera, la compensación será más alta en función de las habilidades con las que cuente la persona.

“Por ejemplo, tenemos dos personas en una organización en el mismo puesto, ambos tienen un mismo sueldo base, pero quizá uno de esos colaboradores tiene diez competencias y se le paga 100 pesos más, y el otro sólo tiene cinco y recibe 50 pesos más”, expone el especialista.

Según el estudio *Tendencias globales de talento* de Mercer, **el 37% de las compañías** analiza la “compra de habilidades” en la contratación de nuevos empleados como estrategia para hacer frente a la escasez de personal calificado.

A nivel global, indica la firma de consultoría, [la escasez de talento](#) llegó a un nivel histórico en 2023 y el 77% de los empleadores reporta dificultad para encontrar personal con las competencias adecuadas.

Desde la perspectiva Gerardo García, este modelo de compensación de pago por habilidades

permite contar con remuneraciones más justas y se convierte en un incentivo para el **desarrollo de competencias**

entre los colaboradores que no cuentan con todo lo que demanda una posición. “Dejamos de cortar a todos con la misma tijera cuando tenemos personas que nos ayudan a resolver las cosas de una manera diferente”.

De acuerdo con el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), las **10 habilidades más demandadas**

en los próximos cinco años serán:

1. Pensamiento analítico,
2. Pensamiento creativo
3. Inteligencia artificial y macrodatos
4. Resiliencia, flexibilidad y agilidad
5. Liderazgo e influencia social
6. Empatía y escucha activa
7. Curiosidad
8. Gestión medioambiental
9. Diseño y experiencia de usuario

10. Orientación al servicio.

Con un mercado laboral que se transforma constantemente, especialmente por la tecnología, el [desarrollo de competencias](#) será importante para mantenerse competitivo y adaptarse tanto a las nuevas formas de trabajo como a las posiciones que se requerirán en un mundo más digitalizado.

Según una encuesta del WEF, los empleadores prevén que el **44% de las competencias** de la fuerza laboral cambiarán en los próximos cinco años y un 23% de los puestos de trabajo se transformará con el avance de la tecnología.

¿Qué implica un pago por habilidades?

Con la velocidad en la que una competencia puede quedar rezagada, el modelo de **sueldo basado en habilidades**

no implica que a una persona se le disminuya su salario cuando una habilidad deja de ser necesaria en una función, señala García Rojas.

“No se le puede decir a las personas ‘ya no te pago por esa habilidad’, una vez que el colaborador tiene esa habilidad se le paga por ella, si al siguiente año ya no es requerida, no se descuenta, lo que se puede hacer es reformular la manera en la se cumplen los objetivos y con eso **viene el *reskilling***”, agrega.

Transitar hacia este esquema de compensación es un paso importante, subraya. “Pero hay que analizar bien todos los procesos que se tienen, algo que permite el pago por habilidades es cambiar todo el **modelo de organización**. El *marketplace* interno de talento tiene que ajustar, igual el externo porque sales a buscar capital humano de una manera diferente, entonces el proceso de adquisición de talento y el proceso de aprendizaje también se ajustan”.

Sin embargo, este esquema de compensación tiene diversas implicaciones, pues los planes de carrera y las **evaluaciones de desempeño** también son aspectos que se deben transformar.

Además, “las **descripciones de puestos** deben transformarse a documentos vivos que permitan identificar el conjunto de habilidades que se necesitan para una función, pero el siguiente paso es pensar ¿cuánto vamos a pagar por eso?”, concluye el especialista.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”