
Estudio

Nuevos modelos de remuneración: El salario en tiempo real

JUNIO 2021

Radiografía del mercado laboral español respecto al bienestar financiero y la percepción del salario en tiempo real y otros beneficios sociales.



WAGESTREAM

¿Qué es el salario en tiempo real?

Se trata de la posibilidad de que los empleados puedan **acceder a la parte del salario que hayan generado hasta ese momento** en lugar de recibirlo íntegramente a final de mes.

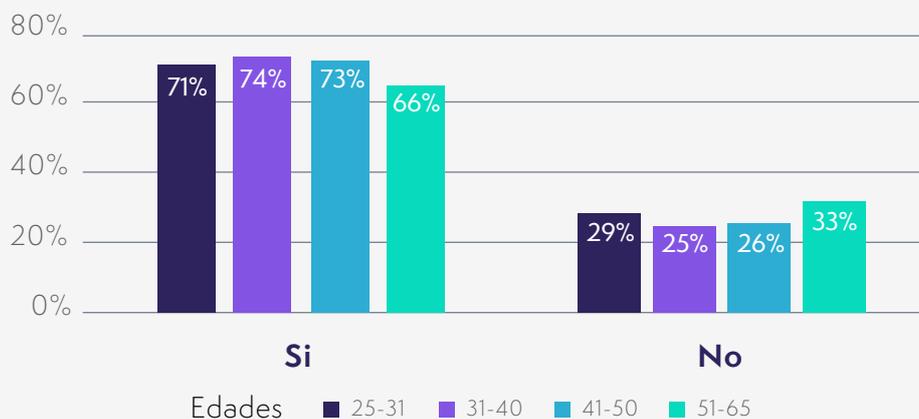
El salario en tiempo real supone la evolución de un modelo de remuneración que data de la Revolución Industrial, momento en el que comenzaron a sentarse las bases del trabajo contemporáneo. Desde entonces y, pese a la gran transformación sufrida por el mercado laboral en la mayoría de sus aspectos y por la sociedad en su conjunto, la forma de cobro apenas ha variado en nuestro país.

A pesar de que es un beneficio corporativo que ya está implantado en otros países, **el salario en tiempo real sigue siendo bastante desconocido en España**. De hecho, un 74% de los empleados españoles no sabe en qué consiste, frente a un 11% que es plenamente consciente de sus implicaciones y un 15% que, a pesar de haber oído hablar de este concepto, no conoce exactamente cómo funciona ni sus beneficios.

¿Qué ventajas ofrece el salario en tiempo real?

Entre los principales beneficios del salario en tiempo real está la **reducción en la rotación de empleados**. Tanto es así que un 72% de los empleados considera que un beneficio como éste podría aumentar el **compromiso con su compañía y su intención de permanecer en ella**. La rotación es, de hecho, un grave problema al que se enfrentan muchas organizaciones y que les supone un coste muy alto, no sólo de forma directa sino indirecta por su repercusión en la reputación de la compañía o la satisfacción de sus clientes.

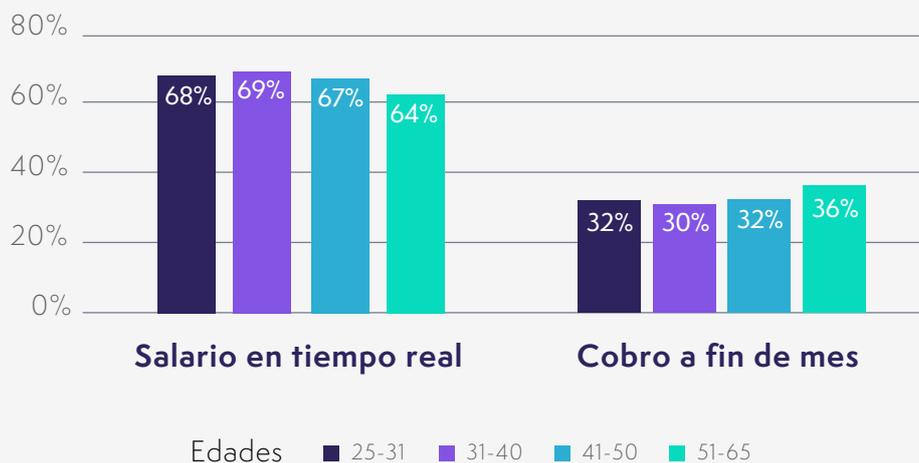
¿Considera que un beneficio como el salario en tiempo real podría aumentar su compromiso con la organización y su intención de permanecer en ella?



Como vemos en el gráfico, el porcentaje de empleados que considera que el salario en tiempo real aumentaría su compromiso con la organización es aún mayor en caso del grupo de edad entre 31 y 40 años (74%), mientras que es considerablemente más bajo en el de 51 a 65 años (66%), cuyas motivaciones profesionales parecen ser distintas.

Otra de las ventajas del salario en tiempo real es que se **adapta a los nuevos modelos de trabajo**, basados en una mayor flexibilidad y personalización. Esta es una de las conclusiones que se extraen de este estudio, ya que un 68% de los participantes considera que el modelo actual de remuneración no se adapta a las características del mercado laboral moderno y preferiría poder disponer del salario ya generado sin tener que esperar a final de mes.

Preferencia de modalidad de cobro



Si analizamos las preferencias por grupos de edad, aunque las diferencias son ligeras, los empleados entre 31 y 40 años son los que demandan en mayor medida una evolución del modelo de remuneración, un 69%, mientras que los de entre 51 y 65 son los menos proclives a un cambio, un 64%.

Los beneficios que demandan los empleados

Los **beneficios corporativos se han convertido en una parte esencial de los paquetes retributivos**. Hasta el punto de que un 17% de los empleados los tiene muy en cuenta a la hora de aceptar una nueva oferta de empleo, un 53% bastante, un 27% un poco y solo un 4% no los considera en absoluto.

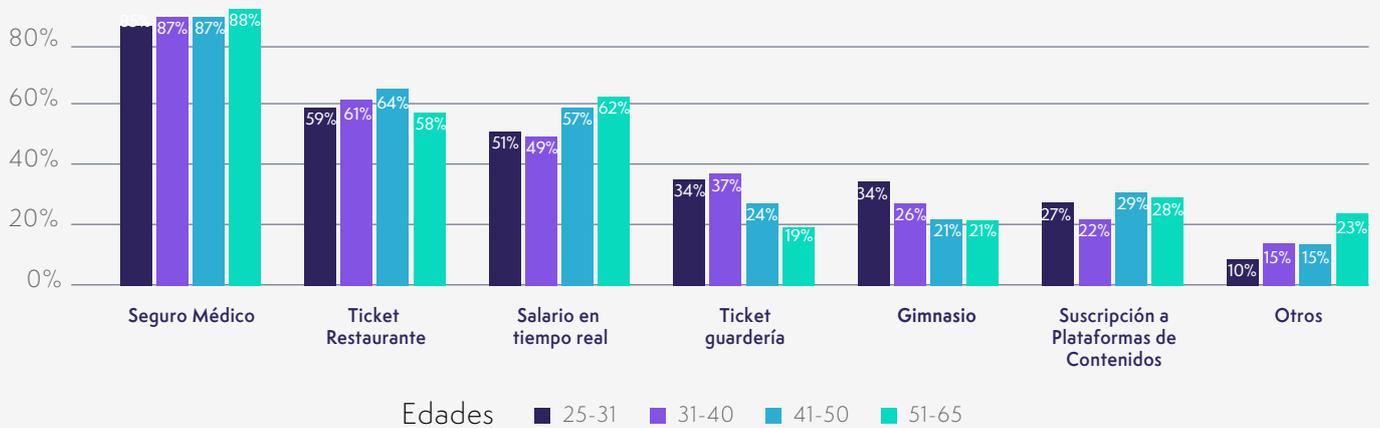
Si observamos las **diferencias entre generaciones**, son los empleados de entre 31 y 40 años los que más importancia otorgan a los beneficios corporativos, ya que un 18% les da mucho valor. En el extremo contrario, los empleados de entre 41 y 50 años son los que menos consideran este tipo de contrapartidas y hasta un 5% de este grupo no las tienen nada en cuenta para cambiar de empleo.

A pesar de todo lo anterior, un **50% de los empleados españoles aún no disfruta de ningún beneficio corporativo**. Entre aquellos que los empleados reciben de forma más habitual, destacan el seguro médico (31%), ticket restaurante (18%), salario en tiempo real (12%), suscripción a plataformas de contenidos (11%), ticket guardería (10%) y suscripción a gimnasio (9%).

Pero, **¿cuáles son estos los beneficios que les gustaría tener a los empleados?** Estos son los mejor valorados: seguro médico (87%), ticket restaurante (62%), salario en tiempo real (55%), ticket guardería (29%), suscripción a plataformas de contenidos (27%) y suscripción a gimnasio (24%).



Beneficios corporativos más valorados por los empleados



Los datos apuntan a que hay **pequeñas diferencias entre generaciones en cuanto a preferencias a la hora de elegir beneficios corporativos** y que podrían explicarse por necesidades específicas que tienen los empleados y que van variando a lo largo de su trayectoria profesional.

En cualquier caso, el **seguro médico** es el beneficio más elegido por todos los grupos de edad, con un porcentaje mayor entre los empleados de entre 51 y 65 años (88%). Le sigue el **ticket restaurante** como la segunda opción preferida en todos los casos, excepto en el de los empleados más veteranos. Entre ellos el segundo beneficio más escogido es el **salario en tiempo real** (62%), que se sitúa en la tercera posición para el resto de grupos, con un 57% para empleados de 41 a 50 años, un 51% para los de 25 a 30 años y un 49% para el colectivo de entre 31 y 40 años.

Estrés financiero agravado por la pandemia

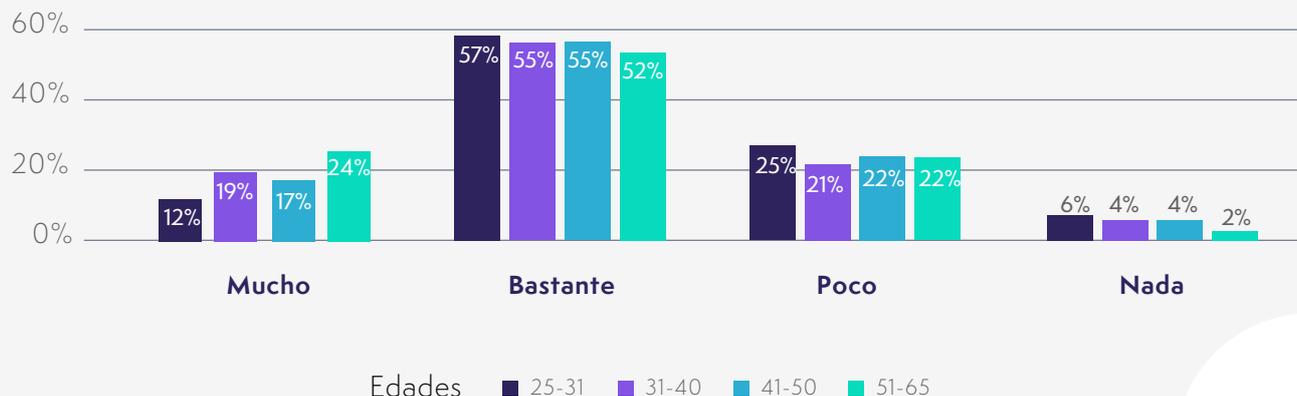
Uno de los motivos que podría estar detrás de la preferencia del salario en tiempo real es el **estrés financiero derivado de la pandemia del Covid-19**. ¿En qué consiste el estrés financiero? Se trata de la angustia o presión ante una situación económica llena de

incertidumbre o como consecuencia de dificultades económicas, circunstancias ambas que se han visto agudizadas para muchos españoles en los últimos meses.

Hasta un 60% de los empleados españoles ha sufrido estrés financiero en los últimos meses. Este **porcentaje es aún mayor entre los más jóvenes**, un 68% entre el grupo de 25 a 30 años y un 64% entre el de 31 a 40 años, frente a los empleados más senior que parecen haber afrontado esta crisis desde una posición más sólida a nivel financiero, tal y como apunta el que un 43% de los empleados de 41 a 50 años y un 58% de los 51 a 65 reconociera haber sufrido esta sensación.

El estrés financiero tiene consecuencias más allá de las económicas, llegando a repercutir en la **salud mental** de las personas que lo sufren. Hasta un 19% de los empleados españoles afirma que su liquidez financiera guarda mucha relación con su salud mental y un 55% admite que bastante. Por franjas de edad, los empleados más senior son los que se sienten afectados en mayor medida por la cuestión económica y hasta un 24% considera que ésta tiene muchas consecuencias en su salud mental.

Impacto de la liquidez financiera en la salud mental de los empleados



Precisamente, el salario en tiempo real podría ser una herramienta de las empresas para ayudar a reducir el estrés financiero de sus empleados y, con ello, contribuir a mejorar su salud mental. Con esta afirmación coincide el 72% de los empleados españoles, que consideran que **este beneficio podría aumentar su tranquilidad financiera y redundar en su bienestar general**.

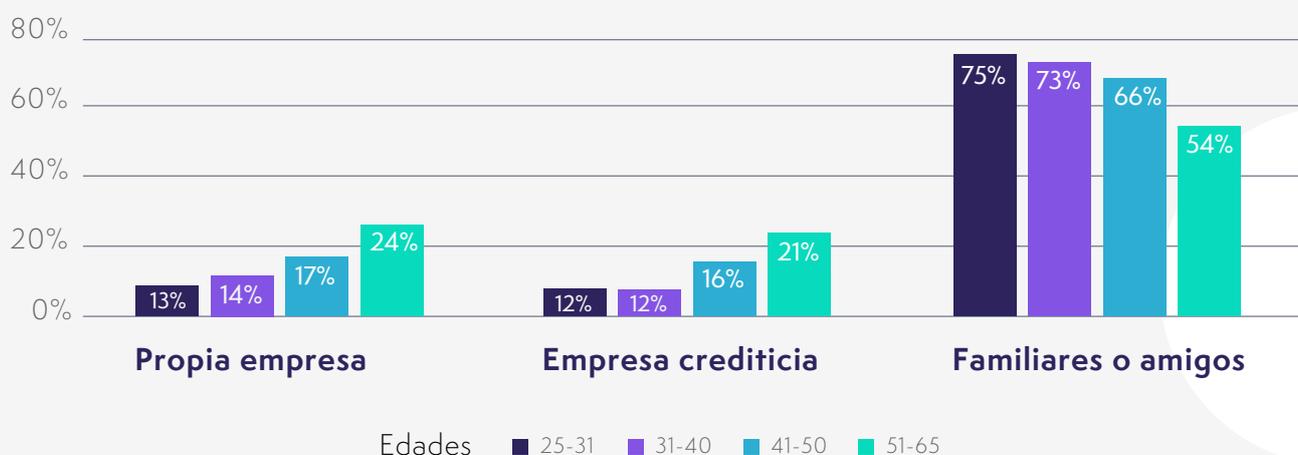
Si hay un aspecto que incide negativamente en la tranquilidad financiera estos son los **gastos imprevistos** que requieren de inversiones adicionales, como pueden ser reparaciones o sustituciones de productos de primera necesidad. Para hacerlos frente hasta un 43% de los participantes en el estudio se ha visto forzado en alguna ocasión a recurrir a préstamos de familiares o amigos, mientras que un 21% ha optado por solicitar un adelanto de nómina a su empresa. En esta última opción observamos diferencias significativas entre los distintos grupos de edad, desde el 29% de los empleados entre 51 y 65 años al 11% de los más jóvenes, entre 25 y 30 años.



¿Y a quién preferirían recurrir los empleados ante un gasto imprevisto?

En caso de verse en la necesidad, los encuestados acudirían como primera opción a familiares o amigos (67%), seguidos de su empresa (17%) y empresas crediticias (15%). Por franjas de edad, destaca la de los empleados entre 51 y 65 años, que son los que en mayor medida elegirían a su propia empresa para solicitar un adelanto de dinero (24%).

A quién preferirían recurrir los empleados para solicitar un préstamo



“ En los últimos años hemos visto una transformación profunda de la forma en la que trabajamos, gracias a la tecnología, a nuevos modelos de liderazgo y a la mayor importancia que las organizaciones otorgan a la gestión del talento, entre otros factores. Estos cambios se han acelerado de forma significativa a partir de la crisis del Covid-19, haciendo que el futuro del trabajo esté cada vez más cerca. En este contexto, ofrecer a los empleados unos beneficios adaptados a sus necesidades y preferencias será una ventaja competitiva para atraer y retener al mejor talento. ”

Hugo Olaizola, Country Manager de Wagestream en España.

Wagestream es una plataforma de salud financiera que permite a los empleados tener el acceso a sus sueldos ya trabajados. Sus clientes son organizaciones que ofrecen a sus empleados este beneficio a través de una aplicación, que les permite ver el salario generado hasta la fecha y, en caso de que lo deseen, recibir este importe en sus cuentas bancarias de forma instantánea. Además, ofrece una sección de asesoramiento financiero para apoyar al usuario a ahorrar y gestionar mejor su dinero. Entre sus clientes a nivel internacional destacan Bupa (Sanitas) y NHS en UK, The Adecco Group y Hungry Jack's en Australia y Burger King en EEUU. En España lleva operando desde 2020 y ya cuenta con clientes como Comess Group (con marcas de restauración como Lizarrán) o Foodbox (con marcas como Masqmenos, Volapié o Papizza).

*Metodología: El estudio Nuevos modelos de remuneración: el salario en tiempo real ha sido realizado en España durante el mes de abril de 2021 con una muestra de 1.000 participantes activos en el mercado laboral de entre 25 y 65 años.