

DIRECTIVOS

GESTIÓN

La crisis de talento desata una guerra salarial en Wall Street

EEUU Goldman, JPMorgan y Citi se gastan 11.000 millones de dólares extra en subidas de nóminas.

Sergio Saiz. Nueva York

¿Cómo se puede retener a los mejores empleados en medio de la Gran Dimisión? Y ¿qué herramientas existen para fichar a jóvenes promesas en un entorno tan competitivo como el de la banca de inversión? Por mucho que se hable de la flexibilidad, conciliación, planes de formación o desarrollo de carrera, la realidad es que los grandes bancos de Wall Street se han visto atrapados en una guerra salarial que ellos mismos han desatado y que el año pasado les supuso desembolsar miles de millones adicionales en sueldos. Sólo entre Goldman Sachs, JPMorgan y Citigroup suman cerca de 11.000 millones de dólares extra gastados a consecuencia de la crisis de talento para mejorar su política de retribuciones y superar a la competencia.

El sobrecoste ha sido tan importante que, en algunos casos, incluso ha lastreado los beneficios de la entidad en el último trimestre. No se trata sólo de bonus y variables ligados a resultados, sino de aumentos lineales para retener personal o bien para que los profesionales más jóvenes se decanten por una u otra compañía. Si algo tenían claro los presidentes de estos bancos, era que tras el fin de los confinamientos domiciliarios había que volver a la oficina, sobre todo los más jóvenes. En el ejercicio 2020, cerca de 3.000 becarios y analistas se estrenaron en Goldman Sachs de forma remota. Su consejero delegado, David Solomon, ya anunció entonces que eso no se volvería a repetir, porque en este negocio considera que es esencial trabajar mano a mano con un mentor para aprender. No está solo en esta creencia. Jamie Dimon, CEO de JPMorgan, ha asegurado en varias ocasiones que “el teletrabajo



David Solomon.

4.400
millones de dólares

Goldman Sachs: subidas del 30%

El beneficio de Goldman Sachs se desplomó un 13% en el último trimestre, pese a que en el conjunto de 2021 logró un resultado récord. Según la compañía, entre los motivos para la caída final figuraban los 4.400 millones de dólares que se gastaron en subidas salariales, de hasta el 30% para los puestos más júnior.



Jamie Dimon.

3.600
millones de dólares

JPMorgan, pionero en los incrementos

JPMorgan fue uno de los primeros bancos de Wall Street en subir los sueldos de sus trabajadores para incentivar la vuelta a las oficinas físicas. En total, en 2021 se gastó 3.600 millones de dólares en mejoras salariales. Su CEO, Jamie Dimon, ganó el año pasado 3 millones más, hasta los 34,5 millones de dólares.



Jane Fraser.

2.900
millones de dólares

Citigroup: alzas moderadas

Citigroup optó por una política mixta a la hora de plantearse la vuelta a la oficina. Por un lado, y siguiendo la tendencia del mercado, aumentó los sueldos, pero sin que comprometiera en exceso sus cuentas. Al mismo tiempo, para completar su oferta, apostó también por impulsar fórmulas de teletrabajo.

no funciona con la gente joven”. ¿Cómo convencer entonces a las nuevas incorporaciones y a los empleados más júnior para que vuelvan a las jornadas maratónicas en la oficina?

Goldman Sachs no lo dudó y, el año pasado, subió el sueldo un 30% para las nuevas incorporaciones, pasando de 85.000 dólares a 110.000 dólares anuales. Y ni siquiera fue el

primero, porque Bank of America, Citigroup, JPMorgan o Barclays también subieron los salarios lineales (sin contemplar bonus ni otras variables) a los recién llegados.



“Fidelizar mercenarios”

“Si la solución para retener talento es subir salario, estás fidelizando ‘mercenarios’. Si ese es el perfil que quieres en tu compañía, puede ser una buena opción, pero siempre habrá quien pague más. Los perfiles jóvenes están apostando no sólo por la flexibilidad, sino por compañías menos jerarquizadas, por la meritocracia y la innovación. Las empresas que no son capaces de transmitir dichas capacidades, tienen un problema”, asegura Puri Paniagua, ‘headhunter’ de Pedersen and Partners y autora de ‘Muestra tu talento’ (Empresa Activa). Para esta experta, se trata de “una solución cortoplacista”.

Y las compañías lo saben. A largo plazo, podrán optar por otras fórmulas, pero en este contexto de escasez de talento las opciones no eran muchas. Por eso, por ejemplo, Credit Suisse optó por repartir un bonus de 20.000 dólares para analistas y asociados, pero dejando muy claro que se trataba de un pago único dadas las circunstancias. Una vez superado el problema a corto plazo, la solución definitiva “pasa por construir una marca atractiva para el empleado, pero eso implica cambios relevantes en la cultura de la compañía, tiempo y voluntad real de transformación”, apunta Paniagua.

PISTAS



Picoteo y medias raciones en Santancha

La plaza de Chamberí (Madrid) estrena nuevo restaurante. Santancha, de los hermanos Van Dulken (creadores de La Vanda), cuenta con una oferta informal, con platos para compartir y medias raciones, como croquetas de carrillera, tosta de matrimonio de anchoa y boquerón o pepito de solomillo de vaca en pan *bríoche*. Los fines de semana, amplía su carta con recetas especiales de temporada. Ofrece menú del día.

Honda arranca su nueva ‘CB300R’

La **CB300R** se reincorpora a la gama Honda, con una nueva horquilla delantera y un sistema de frenos ABS, motor monocilíndrico DOHC de cuatro válvulas y equipado con embrague anti rebote que permite mayor control en las frenadas fuertes y cambios más suaves. Ligera, con tan solo 144 kg en orden de marcha, está disponible en cuatro colores, incluidos los nuevos Amarillo Dusk Perlado y Azul Agile Mate Perlado.

La Vuelta regresa a Barcelona

Por primera vez desde 1962, Barcelona será el punto de partida de la Vuelta Ciclista a España de 2023. Las pruebas arrancarán el 19 de agosto y terminarán en Madrid el 10 de septiembre. La última vez que una de las etapas de La Vuelta pasó por Barcelona fue en 2012, el año en el que empezó el *procés*. Por otra parte, en marzo, la selección de fútbol disputará su primer partido en Cataluña tras 18 años de ausencia.