

No todo debe ser trabajo

Hernando Bermúdez Gómez

En la [página web de los Chartered Accountants Australia and New Zealand](#) (ABN 50 084 642 571) (CA ANZ) [apareció una noticia](#) sobre *El último informe de la encuesta de remuneración muestra que los miembros buscan equilibrio. —Los resultados de la Encuesta de Retribución 2025/26 ya están disponibles, en la cual se lee: “En resumen: crecimiento modesto y desigual —Las tendencias de remuneración de este año son un estudio de contrastes. —El sector sin ánimo de lucro de Australia reportó el mayor crecimiento en la remuneración mediana, con un 8%, frente al 3% en ese sector en Nueva Zelanda. El sector corporativo registró el mayor aumento en Nueva Zelanda, con un 6%, pero experimentó una ligera caída en la remuneración mediana en Australia. —La encuesta también pone de relieve diferencias regionales significativas. Queensland, Nelson/Marlborough y Otago experimentaron aumentos de dos dígitos en la remuneración mediana, reflejando focos de fortaleza económica. —De los 76% de los encuestados que recibieron un aumento salarial, casi la mitad de estos aumentos fueron del 2,5% o menos. Un grupo pequeño experimentó aumentos superiores al 10%, siendo los miembros más jóvenes (de 20 a 29 años) los más propensos a beneficiarse; El 21% de este grupo reportó un aumento salarial superior al 10%. —Sin embargo, como señala la señora van Onselen, “Como muestran los resultados de este año, el salario no es lo único que importa a los encuestados.” —¿Qué buscan los empleados más allá del salario? —Curiosamente, aunque un salario justo sigue siendo el beneficio laboral más popular, solo estaba entre los tres primeros para el 55% de las mujeres y el 60% de los hombres. Además, casi un tercio de los encuestados informó preferir un mejor equilibrio entre vida laboral y personal frente al salario. —La encuesta revela que beneficios no remunerativos como flexibilidad, carga de trabajo manejable, teletrabajo, progresión profesional, trabajo significativo y buena cultura son esenciales para atraer y retener al mejor talento. —Y es importante que los empleadores aborden estas cuestiones, ya que un tercio de los encuestados indicó que está considerando dejar a su empleador actual en los próximos 12 meses. —“Aunque la encuesta no preguntó a los encuestados sobre los factores que les están impulsando a buscar trabajo en otro lugar, los principales factores que impulsaron la retención de empleados entre los encuestados fueron una compensación justa, un liderazgo fuerte y el orgullo organizativo”, dijo la señora van Onselen. —Un salario justo se considera una situación de juego: la línea de fondo necesaria para retener el talento. —“Cuando la remuneración se percibe como justa, no hay diferencia de género en la probabilidad de que los encuestados abandonen a su empleador actual en los próximos doce meses”, continuó la señora van Onselen.”* Dígase primero que desde hace tiempo la concepción de los jóvenes ha cambiado, liberándose de la esclavitud de los patronos, un efecto negativo del Derecho mal entendido y vigilado. A renglón seguido tenemos una población que desea

muy intensamente tener tiempo que no sea para el trabajo sino para otras dimensiones de la vida como, según la investigación atrás aludida, la cultura. Los jóvenes quieren tener tiempo para divertirse con otros, de manera que ir a bares a tomar y bailar es una actividad muy apetecida. También muchos tienen necesidad de atender a su familia, a sus padres, compañeros e hijos. Hoy los patronos tienden a pensar que la mayor formación debe correr por cuenta de los empleados. El problema no es tanto de dinero como de tiempo suficiente para hacerlo. La visión negativa de procrastinar está cambiando, ¿Estamos enterados? Sin embargo, todos tenemos un gran pecado: no pensamos en que hay que mejorar la calidad de vida por medio de decisiones distintas a vender bienes y servicios.

Bogotá, febrero 25 de 2026.