



**Alares Social**<sup>®</sup>



**Centro Especial de Empleo**

**Comprando sus Servicios a Alares Social podrá cumplir con la LISMI**

**Formación a Medida Financiada por Fundación Tripartita**

# RRHHDigital

**EL PRIMER PERIÓDICO ONLINE DE RECURSOS HUMANOS**

Portada	Secciones	Editorial	Entrevistas	Se rumorea	Contratado y Despedido
---------	-----------	-----------	-------------	------------	------------------------

Portada > Editorial

Victoria Gismera, Directora de PeopleMatters

## 2010 ha sido difícil pero quizá hay lugar para el optimismo en 2011

**Actualizado** Jueves 09/12/2010 00:00

**Victoria Gismera, Directora de PeopleMatters**



Un año más PeopleMatters lanza al mercado su Estudio de Incrementos Salariales en España del que se desprende que a pesar de que con la economía se sigue peleando y de que en esa batalla mucho se ha perdido en incrementos salariales, parece que los presupuestos para incrementos en 2011 se proyectan ligeramente por encima de los efectivamente realizados en 2010.

En España en los dos últimos años, los incrementos otorgados llegaron a caer hasta casi 4 puntos para alguna de las cinco categorías profesionales analizadas, como consecuencia de la presión de la situación económica de los mercados y su impacto en los resultados de la mayoría de las empresas. Sin embargo, de acuerdo con la información facilitada por las 84 compañías que han participado en el estudio, y a pesar de no alcanzar los niveles de 2008, parece que las previsiones de incrementos para 2011 empiezan a remontar tímidamente. (ver gráfico 1)

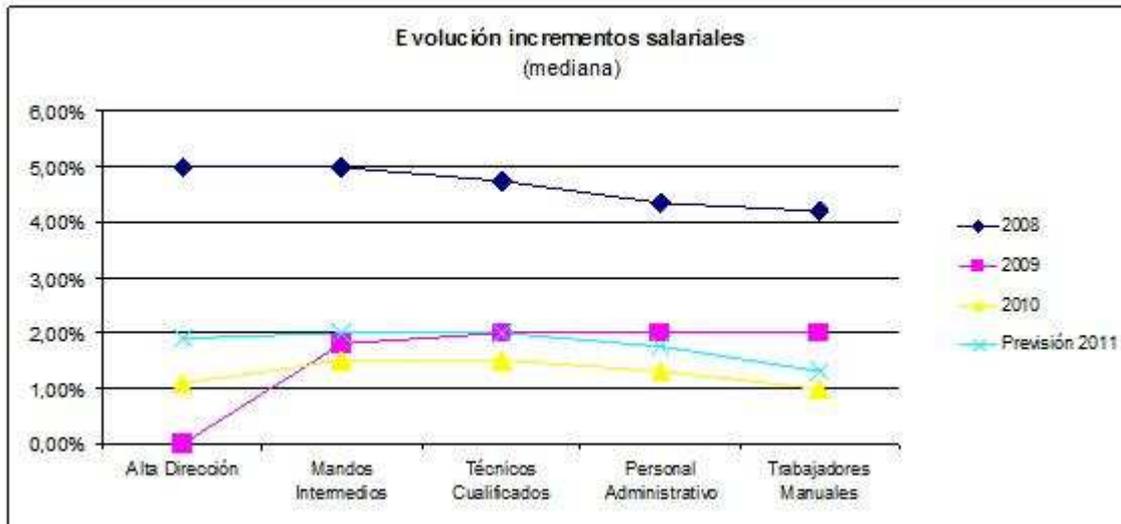


### Incrementos salariales

Si hacemos memoria, recordaremos que en 2008 y años anteriores los presupuestos para incrementos anuales totales otorgados se encontraban entre un rango del 4.0 y el 5.0 por ciento. La incertidumbre económica propició una caída significativa de estos porcentajes en 2009 y las previsiones mantenían esa tendencia de contención. Así los datos aportados hace un año por las compañías participantes para 2010, se cumplieron casi en un 100%. Esta directriz igualmente se confirmaba por el número de compañías que no han otorgado incrementos para alguno de los colectivos. En 2008 el número de compañías no era significativo, mientras que en 2009 un 31% de la muestra no realizó incrementos, en 2010 el 28% y la previsión para 2011 es del 19%.

Como decíamos, en 2011 se espera relativa mejoría ya que se estima un incremento de medio punto para la mayoría de las categorías profesionales sobre los incrementos otorgados en 2010. En los primeros niveles organizativos será donde se refleje con mayor énfasis esta subida, situándose más cercanos al 2% anual.

Gráfico 1



Este Estudio que PeopleMatters elabora anualmente recoge información facilitada por compañías nacionales y multinacionales que representan a una media de más de 3.000 trabajadores, con una facturación media de entre 500 y 1.000 MM/€, entre las que se encuentran un 54% de compañías cotizadas y un 19% de empresas del IBEX35. Los distintos sectores se encuentran proporcionalmente distribuidos y gracias a esta representación el estudio refleja las diferentes tendencias por industrias.

Los cortes por sector de actividad comparativamente con los incrementos totales otorgados en 2010 por el conjunto de la muestra, indican una menor contención salarial en 2010 en empresas químico-farmacéuticas y servicios financieros. En el otro extremo nos encontramos al sector de Ingeniería y Construcción, o Servicios con incrementos medios del 0% o cercanos al 0,5% en mediana. De cara a 2011, sigue siendo la industria Químico-Farmacéutica la que más sólidamente parece reaccionar ante la caída económica con una previsión de incrementos que supera en más de un punto la media del mercado.

En momentos tan particulares como los que vivimos en los que la gestión de la incertidumbre y la respuesta a los desafíos es clave, necesitamos más que nunca trabajar - retener o atraer - con aquellas personas o colectivos que consideramos críticos para el negocio y que logran el éxito, la consecución de los resultados esperados. No es recomendable incluir a estos colectivos clave en políticas generales que supongan una reducción o congelación salarial. Así, casi el 40% de las empresas han realizado algún esfuerzo retributivo especial este año dirigido a algún colectivo especial, fundamentalmente a empleados considerados de alto rendimiento, altos potenciales o posiciones clave.

Las políticas retributivas de forma general no se han modificado aunque las que lo han hecho han contemplado la aplicación de planes flexibles o incorporación de nuevos elementos a los ya existentes.

Igualmente menos del 1% de las empresas han considerado aplicar una reducción de los salarios de entrada o de las nuevas contrataciones, frente a niveles salariales de años anteriores.

#### Retribución Variable

Más del 90% de las compañías encuestadas incluyen retribución variable en los paquetes de recompensa total de alguno de los colectivos de la organización. Este porcentaje se ha mantenido estable a lo largo de los últimos años si bien en 2010 las modificaciones han contemplado un incremento de los porcentajes de variable asignado sobre fijo, o la ampliación del número de personas elegible. Una vez más, los niveles de dirección superior y mandos intermedios son los que han visto incrementados dichos porcentajes en casi 5 puntos.

A pesar del número de compañías que utilizan este tipo de prácticas o que han potenciado la retribución variable frente a los incrementos del salario fijo, este elemento tampoco ha sido inmune a los efectos económicos del pasado año y así un 12% de las compañías de la muestra informan de una reducción o eliminación de los programas.

**Ayúdanos con tus comentarios a completar esta noticia**

Los comentarios se publicarán una vez sean aprobados por el administrador...

## Escribe tu comentario

**Tema:** 2010 ha sido difícil pero quizá hay lugar para el optimismo en 2011

**Nombre** (Obligatorio)

**Correo Electrónico** (Obligatorio)\*

**Página Web** (Si tienes)

*\*La dirección de correo no se hará pública en la web*

Introduce el número de la imagen (Código de verificación para prevenir envíos automáticos)



**Enviar**

---

[Máster Recursos Humanos](#) Maneja las técnicas de gestión más avanzadas. Forr

[Empleos en RR HH](#) Las mejores ofertas de trabajo se publican aquí. ¡Descúbrela:

---

## Recomendamos

Atento



EEC



Ticket Restaurant



Gest talento



---

[Portada](#) | [Secciones](#) | [La Noticia más Actual](#) | [Entrevistas](#) | [Se rumorea](#) | [Contratado y Despedido](#) | [Empleo en RRHH](#) | [The English](#)

---

**COPYRIGHT 2008 RRHHDigital** Prohibida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma sin autorización escrita de su titular.

Diseño y desarrollo web: [LEXTREND](#)