

MERCADOS	AHORRO	EMPRESAS	ECONOMÍA	EMPRENEDORES&EMPLEO	JURÍDICO	TECNOLOGÍA	OPINIÓN	DIRECTIVOS	ECONOMÍA DIGITAL		
----------	--------	----------	----------	---------------------	----------	------------	---------	------------	------------------	--	--

Emprendedores y Empleo ▶ Desarrollo de Carrera ▶ Emprendedores | Empleo | EmpleaTV | Pymes

DESARROLLO DE CARRERA

¿Está usted bien pagado?

CONSULTE LAS TABLAS SALARIALES COMPLETAS

Pinche en los sectores

Automoción

Finanzas

Ventas

Ingeniería

Farmacia y biotecnología

Tecnologías de la información

Recursos Humanos

Inmobiliario

Fuente: Robert Walters

POR **MONTSE MATEOS** | MADRID [@montsemateos](#)

Actualizado: 12/01/2018 18:44 horas

1 comentarios

Twitter

0



T

T

El director general de las grandes compañías de energía encabeza, con 400.000 euros brutos anuales, el ránking de los mejor pagados. Por sectores destacan farma, real estate, que irrumpe con fuerza, y tecnología. Las profesiones digitales todavía presumen de retribuciones elevadas, aunque según algunos expertos, los salarios se estabilizarán por un aumento en la oferta de candidatos.

Suscríbete

Subidas salariales entre el 2% y el 7%, hasta el 14% para algunas posiciones, ofrecen una foto aproximada de la realidad del mercado laboral. Los expertos vaticinan una mejora del panorama retributivo este año y algunos se atreven a mencionar incrementos del 4% de media, un porcentaje que no se manejaba desde 2008.

Yolanda Gutiérrez, socia del departamento de consultoría de recursos humanos de Eversheds Nicea, asegura que será un año de mayores incrementos frente a los años anteriores: "En determinados sectores y posiciones estaremos hablando de aumentos en torno al 4%, así como en posiciones directivas. De manera más general, y en puestos por encima de convenio, podemos esperar incrementos entre el 2% y el 2,5%". Susana Marcos, socia de PeopleMatters también maneja un 2% para todos los niveles, "con más rango de generosidad que en los ejercicios previos a los rendimientos más altos, niveles de dirección, managers y técnicos más especializados podrían llegar al 15%". Igual de optimista se muestra Marco Laveda, managing director de España y Portugal de Robert Walters, quien afirma que "el aumento medio de los salarios para 2018 puede estar entre el 3% y el 7% en la parte fija, dependiendo de los sectores, con una tendencia creciente a dar protagonismo al variable para vincular la remuneración a los resultados".

Se maneja un incremento salarial medio del 2%, que puede alcanzar el 7% en algunos puestos

Para saber si usted está bien pagado y si será uno de los afortunados por estos incrementos, nada mejor que comprobar el sueldo de más de 140 puestos que la firma especializada en consultoría y retribución Robert Walters anticipa en exclusiva a EXPANSIÓN. Una información única en la que tiene la oportunidad de comparar su sueldo con el de mercado en ocho áreas -ingeniería, automoción, ventas, real estate, tecnología de la información, farma, finanzas y recursos humanos- y en empresas de distintos sectores como telecomunicaciones, distribución y retail, gran consumo o banca.

Los mejor pagados

Los directores generales de las empresas que superan los 1.000 empleados de energía/oil gas son, con 400.000 euros brutos anuales (incluye un 60% de variable vinculado al cumplimiento de objetivos) los mejor pagados según este análisis de Robert Walters. En esta categoría de las retribuciones más elevadas entran con fuerza este año los máximos responsables de las firmas de real estate y promoción inmobiliaria, para los que se contempla un sueldo bruto anual de 350.000 euros (40% de variable).

Maribel Rodríguez, responsable de la división de recursos humanos y de los estudios retributivos de Robert Walters, asegura que, gracias a la mejora de la economía, "la guerra por el talento coge más fuerza, por lo que los directores de recursos humanos son estratégicos en las organizaciones y están bien retribuidos, especialmente aquellos que forman parte del Ibex35". Una tendencia que se aprecia en el análisis de la consultora. Por ejemplo, en 2017 la retribución total del director de recursos humanos en una gran empresa del sector de farma era de 188.500 euros brutos anuales, mientras que este año es de 192.000 euros.

Por otra parte, subraya Rodríguez que real estate y la banca de inversión, "emergen nuevamente como sectores alcistas con impacto real respecto a la economía y al empleo, lo que se traduce en atractivos paquetes salariales para

los directores de unidad de negocio, directores de unidad de proyecto y gestores de fondos". Aclara que en estos ámbitos, la parte del variable y el paquete de beneficios tiene mucha relevancia, llegando a suponer entre un 20% y un 50% del valor global de la retribución.

Noelia de Lucas, directora comercial de Hays, también apunta a los puestos en real estate como los más favorecidos por un incremento salarial, con el permiso de aquellas posiciones vinculadas a la transformación digital y, por ende, a la gestión del cambio. Rodríguez destaca en la banda alta de la pirámide retributiva a los directores de sistemas y los chief data officers, "quienes dependiendo del sector y tamaño de empresa pueden alcanzar retribuciones fijas en torno a los 150.000 euros brutos anuales. En este sector siguen liderando el espectro retributivo los perfiles de ciberseguridad y, especialmente, los científicos de datos -data scientist- que, en ocasiones, con tres años de experiencia superan los 42.000 euros brutos al año".

**Energía, 'real estate',
farma, tecnología y banca
de inversión, entre los
sectores que mejor
retribuyen**

Los expertos coinciden en esta tendencia alcista en la retribución de los puestos vinculados a las tecnologías de la información. Sin embargo, Jorge Herraiz, director de productized services de Korn Ferry Hay Group, aunque reconoce que las posiciones bien retribuidas se encuentran en marketing digital y en el área de la tecnología, sobre todo en funciones vinculadas al big data, observa que en determinados puestos es posible obtener salarios más elevados en menos tiempo: "Un business intelligence manager puede ganar lo mismo en sus primeros cinco años de carrera profesional que una persona con diez años de experiencia en el área de tecnología. Algo similar ocurre con otras posiciones como big data manager, digital marketing specialist o social media manager". Matiza Herraiz que no se trata de grandes burbujas retributivas: "Este tipo de posiciones ya están estabilizando sus bandas salariales, al menos en sus niveles de entrada, al existir una mayor oferta de profesionales".

No obstante, Marcos considera que los puestos relacionados con la digitalización como desarrolladores de web, programadores de aplicaciones, especialistas en big data y cloud y en UX-experiencia de usuario, "están entrando en una burbuja salarial en alto riesgo de explosión".

Y, tratándose de guerra por el talento, Herraiz aprecia problemas entre sus clientes para retener a perfiles cualificados y expertos en áreas como compras, ingeniería, logística o ventas: "Quizá estos profesionales cualificados y mandos intermedios, grandes olvidados durante la crisis a la hora de aplicar ligeras subidas salariales, están empezando ahora a aceptar ofertas de otras empresas, y no siempre se mueven a competidores directos".

Los sectores más atractivos

Los sectores que mejor retribuyen, según la socia de PeopleMatters, son aquellos en los que están las grandes empresas del país, "energía eléctrica y gas, telecomunicaciones, servicios financieros y petróleo". Para Rodríguez, banca, seguros y farma siguen siendo los mejores pagadores, sin dejar de lado a las compañías tecnológicas, "que están incorporando a directivos de estos sectores y viceversa, situándose en las bandas superiores del mercado para atraer y retener a los profesionales más demandados".

Desde Korn Ferry Hay Group apuntan además consumo y construcción. Jorge Herraiz explica que "este último ha despuntado el último año tras la salida de la crisis, pero a contracorriente de lo que ocurre a nivel global, donde suele estar por debajo de la media". Señala otros sectores, como el químico, "que han permanecido prácticamente inmune a los efectos de la crisis, lo que ha provocado que ahora tengan retribuciones entre un 8% y un 10% de media por encima del mercado general de España".

Las posiciones vinculadas a 'big data' son las mejor retribuidas en el área de tecnología

Adicionalmente, Gutiérrez comenta que "los procesos de transformación digital y de innovación tecnológica han provocado que sectores que no estaban identificados años anteriores como los mejores pagadores sientan la presión de mercado para tirar al alza sus políticas retributivas y, por tanto, sus salarios".

La directora comercial de Hays, Noelia de Lucas, identifica la banca de inversión, private equity y fusiones y adquisiciones como uno de los ámbitos que ha protagonizado suculentos incrementos: "Están en niveles precrisis en este tipo de operaciones. Profesionales que en 2008 estaban cobrando el 100% de su variable lo ha vuelto a ganar ahora. En la actualidad entre un 30% y un 40% mínimo de retribución total procede del variable".

El 'mix' retributivo

El diseño de los paquetes retributivos son, en algunos casos, una de las herramientas más poderosas para atraer y fidelizar el mejor talento. La crisis y la austeridad retributiva ha impulsado la creatividad de las organizaciones para desarrollar una retribución que, además del ingrediente económico, incluyera beneficios sociales que compensaran la escasa subida salarial de los últimos años.

Construcción ha despuntado durante el último año y ya se aprecia un aumento de empleo y salarios

Maribel Rodríguez, responsable de la división de recursos humanos y de los estudios retributivos de Robert Walters, afirma que tradicionalmente los sectores con compañías más internacionales eran los que ofrecían un mejor mix retributivo, pero ahora son las start up las que llevan

la delantera: "Cada vez es más frecuente ver fórmulas que hacen participe al trabajador de la revalorización de la compañía, así como otros elementos intangibles a elección del profesional como teletrabajo, participación en eventos, vacaciones extra, jornadas de reconocimiento al esfuerzo, iniciativas para la salud y bienestar o formación. Todo el paquete en torno al salario emocional toma protagonismo, e incluso se convierte en imprescindible en el caso de los Millennials". Pese a todo, Rodríguez cree que el sector tecnológico, junto con banca y farma siguen destacando. Sergi Pérez, director de servicios de retribución de Korn Ferry Hay Group, menciona también gran consumo, telecomunicaciones, tecnología y segmentos especializados del sector financiero como banca privada, banca de inversión, sociedades gestoras o capital riesgo. Aclara que "en el segmento de categorías más básicas y consecuencia de la reforma laboral y precariedad asociada, estos mismos ámbitos no ofrecen necesariamente un mix retributivo diferencial, identificándose en mayor medida en ciertas familias profesionales: marketing digital, servicios de Internet o producción de contenidos". Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, está

convencido de que son las empresas de servicios profesionales, tecnológicas, gran consumo y redes de ventas las que más están avanzando en el diseño de paquetes salariales.

Sin embargo, Gutiérrez no se atreve a mencionar un grupo de compañías en concreto, ya que cree que no se trata tanto de un sector como de una tipología de empresas. Establece dos categorías, una teniendo en cuenta la variedad de la composición del paquete, y otra atendiendo al peso de los diferentes elementos retributivos. En el primer grupo estarían las empresas globalizadas, "ya que es habitual que presenten un mix retributivo con presencia de los diferentes elementos posibles: salario fijo, variable a corto y a largo plazo, retribución en especie y beneficios sociales". En segundo lugar sitúa a las start up, "cuyo mix retributivo presenta unos esquemas de retribución variable muy agresivos y con visión a largo plazo".

Trabajadores por proyecto

La fidelización del talento es una prioridad para las empresas, y no sólo para los que están en plantilla. Los trabajadores por proyecto forman un colectivo cada vez más numeroso que se disputan las empresas, sobre todo aquellos que realizan actividades muy específicas. Rodríguez dice que en los variables se están introduciendo indicadores dependientes del éxito de cada proyecto, "en el que un porcentaje viene dado por la dirección de recursos humanos (cumplimiento de las políticas retributivas existentes en la compañía), y el resto se pacta con el trabajador a partir de indicadores como el coste y el beneficio del proyecto, el cumplimiento de los plazos de entrega y la conformidad del cliente, entre otros".

Gutiérrez añade que "en los nuevos esquemas aparecen, junto con el concepto de remuneración vinculado al número de horas, una parte fija mínima independiente de las horas incurridas o una variable vinculada al éxito del proyecto medido con ratios concretos y objetivos".

La transformación digital ha impulsado los salarios en ámbitos que no eran los mejores pagadores

Según Pérez, la atracción y fidelización de los trabajadores por proyecto está expuesta a un contrasentido: "A pesar de que es crítico mantener íntegro un equipo, la fidelización suele ser a medio plazo, mientras que el proyecto tiene fecha de caducidad. En consecuencia, las prácticas más avanzadas para gestionar este reto se concretan en combinar políticas retributivas singulares, como el bono anual o plurianual vinculado al éxito y permanencia del trabajo, con una oferta clara de carrera profesional en la empresa vinculada a nuevos proyectos y/o promoción en el nivel de responsabilidad".

Los de siempre que ganan más

Aunque son los puestos de nueva generación, sobre todo los vinculados al área tecnológica, los que ganan por goleada en la retribución -ahora por un desajuste entre la oferta de perfiles en el mercado y la demanda de las empresas-, existen algunas posiciones más tradicionales que ahora se están revalorizando. Pérez destaca "los perfiles de línea de responsabilidad comercial y de generación de negocio, o crecimiento por operaciones corporativas, que operan en un mercado libre, sin restricciones a la competencia".

En banca de inversión, los profesionales que trabajan en 'private equity' recuperan variables precrisis

De manera general, Gutiérrez identifica entre los que pueden desbanca a los recién llegados a aquellos cuyas responsabilidades se vuelven globales corporativas y que por ello tienen un tratamiento salarial diferencial, "así como las posiciones ubicadas en las áreas

tradicionales y que tendrán que estar involucradas en los grandes procesos de cambio que se implantarán en las compañías". Destaca además, el área de compras: "No siempre ha sido de las mejores posicionadas desde una perspectiva salarial, pero por la nueva aproximación estratégica que ya ha tomado en muchas organizaciones, supondrá una gran demanda de estos perfiles, lo que impactará en su evolución salarial".

La retribución flexible

La exención fiscal de 9 a 11 euros en los vales de comida es, para Miriam Martín, directora de comunicación y marketing de Sodexo BI, una buena noticia para la retribución flexible: "Esto supone un 'sí' de la administración a este tipo de políticas retributivas que buscan pagar mejor, un apoyo real a los trabajadores y a las empresas". Delgado también ha recibido la medida con satisfacción, "ya que vuelve a poner a estos tiques en la primera línea de los beneficios sociales al acercarse más al coste de los menús ofrecidos en los restaurantes". Apunta que, además, "las empresas están introduciendo productos de previsión social complementaria, por ejemplo, los seguros de ahorro o los planes de pensiones, como elementos a potenciar dentro de los esquemas de retribución flexible".

Asegura Martín que la retribución flexible se está democratizando: "Hasta hace unos años era cosa de grandes compañías y se destinaba a los directivos, pero hoy está llegando a todo tipo de empresas, incluidas las pymes. Han descubierto que esta fórmula también es para ellas y que les permite pagar mejor". La directora de comunicación y marketing de Sodexo BI ilustra este beneficio con un ejemplo: "En un sueldo medio de 25.000 euros, estaríamos hablando de un aumento neto del sueldo de hasta el 11%, que incluso puede ser más según sea el perfil y los productos y servicios a los que se destine el 30% del salario bruto que contempla la ley".

Pérez afirma que esta política salarial se configura como un modelo bastante consolidado y estable en su grado de implantación, "sujeto a novedades fiscales que hagan más atractivo algún tipo de bien o servicio, o la futura cobertura de la pensión, o aquellas que, en sentido contrario liquiden o reduzcan dichas ventajas". En este último sentido menciona la reducción en 2016 de los límites de aportación a planes de pensiones de 10.000 a 8.000 euros anuales.

El diseño de paquetes retributivos es una de las herramientas de atracción de talento más poderosa

Sin embargo, Susana Marcos, socia de PeopleMatters, cree que los paquetes de retribución flexible cada vez son más una commodity: "La investigación nos indica que el incremento de opciones en la elección disminuye la satisfacción del empleado. Un efecto muy interesante que tiene que ver con la insatisfacción que produce tener que renunciar a demasiado".