

DESARROLLO DE CARRERA

¿Cuánto aumentará su sueldo el año que viene?



POR **MONTSE MATEOS** | MADRID @montsemateos

Actualizado: 03/10/2016 19:48 horas

0 comentarios

Twitter

27



T

T

Suscríbete

El incremento de sueldo se situará en el 1,6% anual en 2017. Los mandos y los directivos son los más favorecidos por esta subida que también se prevé que impacte de manera positiva en buena parte del organigrama empresarial. Además, el año que viene los expertos apuestan por la consolidación de la retribución variable, vinculada al cumplimiento de objetivos y a los resultados de negocio. Por Montse Mateos

Es el momento de que los salarios suban. Llevan mucho tiempo creciendo por debajo de la productividad". Mario Draghi, presidente del Banco Central Europeo, hizo esta afirmación esta misma semana porque considera que este incremento es esencial para cumplir con el objetivo de su mandato, que la inflación se aproxime al 2%. Para los expertos en retribución también es el momento de una alza salarial, un deseo que en 2017 está más cerca de hacerse realidad. El último informe retributivo de Korn Ferry / HayGroup estima un aumento del 1,6%, "ligeramente por encima en el caso de mandos intermedios y directivos", matiza Jorge Herraiz, director de dicha consultora. Aun así, reconoce que, de manera general, "en todos los colectivos se pierde poder adquisitivo salvo en el de directivos".

ÚLTIMA HORA


07:52 El Ibex se estanca en los 8.700 puntos

LO MÁS LEÍDO

- 1 ¿En qué autonomía se hace un mayor esfuerzo para pagar impuestos?
- 2 Hawkers logra 50 millones en una de las rondas más grandes de Europa
- 3 ¿En qué parte de España se gasta más en ropa y cuánto?
- 4 La libra se hunde frente al euro y al dólar
- 5 El PSC pone condiciones a la abstención

BUSCADOR DE EMPRESAS

Introduzca nombre...

Buscar

> Ver directorio de autónomos

AYUDAS E INCENTIVOS

Sector

-Seleccionar uno o varios-
Agrario
Agroalimentario
Agua

Ámbito de aplicación

-Seleccionar uno o varios-
Andalucía
Aragón
Canarias

Borrar

Buscar

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

- Mantener el contacto con la oficina mejora el teletrabajo

Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, habla de "un enfoque de IPC más el 1%, en especial para posiciones por encima de convenio». Rafael Barrilero, socio de Mercer, es un poco más optimista en su previsiones y cifra en un 2% el incremento: "Los sueldos han perdido competitividad. En España somos lentos en los movimientos, tardamos un poco más en acomodar los sueldos que el resto de Europa, parece que este año puede ser... pero aún seguimos muy moderados". Recuerda Barrilero que, en 2008, los incrementos fueron del 5,1%, y un año después aún seguían en el 4,7%.

- La multitarea o cuando querer estar en todo no funciona
- Perder el tiempo en el trabajo... ¿con tecnología?
- Universidad corporativa... un remedio para la empleabilidad
- ¿Qué te hace más atractivo, ser imprescindible o 'fichable'?



["Vea el gráfico completo"](#)

Sin embargo, Yolanda Gutiérrez, socia de Eversheds Nicea y experta en retribución, no está convencida de que la evolución sea tan positiva: "Creo que el año que viene habrá un retroceso. Las previsiones para 2016 eran al alza y, de hecho, en algunos sectores y posiciones se superó el 2%. A principio de año se hablaba de una consolidación en 2017, pero no confío en ello. La situación política y las negociaciones entre sindicato y patronal tendrán un impacto negativo".

Lo que parece definitivo es que tras varios años de letargo salarial, en el entorno laboral actual, los convenios tenderán a presionar los sueldos al alza. La congelación salarial también tiene los días contados. El informe de Korn Ferry/HayGroup recoge que sólo el 17% de las 286 empresas analizadas en 2016 no modificó la retribución de sus empleados, frente al 22% del año anterior. Susana

Marcos, socia de PeopleMatters, asegura que "las organizaciones se han redimensionado y se han quedado con lo que tenían que quedarse. También han reducido los salarios. Es el momento de mantener el mejor talento".

Los más afortunados

Si trabajas en el ámbito de la tecnología, tus posibilidades de acceder a un aumento son mayores, así como en las áreas de I+D. Delgado menciona el auge de las posiciones relacionadas con el big data, "por lo que se espera que se mantenga un enfoque más agresivo de retención del talento. Por lo general, existe una tendencia a tener un colectivo de alto potencial al cual se destina una bolsa de incrementos salariales mayores que al resto de la plantilla". El socio de Mercer apunta que este año han detectado incrementos por encima del 2% "ligados a la digitalización y a las necesidades de las nuevas tecnologías"; mientras que Marcos menciona los sectores de energía, servicios financieros, farma, telecomunicaciones y nuevas tecnologías como los más generosos desde el punto de vista retributivo.

ETOOLS

Primer empleo

El punto de partida de un buen salario suele venir dado por la formación. En este sentido, Herraiz habla de las denominadas STEM, siglas en inglés de las relacionadas con ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, como las carreras con más futuro y las posiciones más remuneradas. Y, de manera general, aunque la retribución en la contratación aumenta un 2% en el primer año en el caso de los titulados superiores, se mantiene entre aquellos que además tienen un máster. Las subidas son más notables en estos últimos después del segundo y del tercer año, "una prueba del afán de las organizaciones por proteger ese talento joven que han formado", justifica Herraiz.

Consolidación del variable

La mayoría de los expertos menciona el triunfo del variable, "por fin se habla de un aumento", dice Herraiz; mientras que Barrilero apunta "que es la estrategia ante la congelación salarial. Las empresas están dispuestas a pagar mejor porque los resultados mejoran". El dime qué aportas y te diré cuánto vales se impone en las organizaciones. Parece que las empresas están afinando sus evaluaciones para identificar al mejor talento, aquel con el que han decidido quedarse para acometer el proceso de transformación obligatorio en el que están inmersas. "El variable se consolida vinculado a puros objetivos de negocio. La evaluación de desempeño se convierte en la pieza clave para los incrementos salariales. El IPC no forma parte de la discusión y siguen potenciándose las políticas salariales que buscan premiar colectivos y el talento. Esta diferenciación entra con fuerza con el variable", sentencia Gutiérrez.

Propuesta de valor

Este esfuerzo por la diferenciación también se refleja en la propuesta de valor, que sólo las organizaciones más punteras en gestión de personas ya han puesto en marcha. Marcos explica que "las empresas están aprendiendo a configurar propuestas de valor que se ajusten a las expectativas y necesidades de sus empleados. Se enfrentan a una confluencia de gente muy joven, que demanda una interacción con la compañía distinta, esperan un reconocimiento inmediato, confianza, autonomía y aprendizaje rápido, y colectivos más maduros atascados. Las empresas requieren una forma de trabajar más ágil y flexible, para lo que demandan profesionales con conocimientos técnicos y capacidad de innovación que no funciona con los esquemas clásicos".

Por estos motivos, Marcos cree que "el variable está bien, pero no es suficiente. Los profesionales se van a mover por programas de reconocimiento en el sentido amplio". Delgado coincide en que "2017 será el año del despegue de la comunicación de la propuesta de valor para el empleado, de forma personalizada, incluyendo elementos retributivos fijos, variables, beneficios sociales corporativos, flexibles y todas las medidas del salario emocional".

Pagar a la carta

Mediante la retribución flexible la empresa ofrece a sus empleados parte de su retribución bruta anual -hasta un máximo del 30%- en bienes y servicios, favoreciéndose de una ventaja fiscal y economías de escala. Según Delgado, "la nueva retribución flexible pone el acento en la personalización del paquete de beneficios con la inclusión de productos y servicios que son proporcionados a los empleados de forma fácil y más económica, tengan o no beneficios fiscales". Para Miriam Martín, directora de marketing y comunicación de Sodexo BI, "la asignatura pendiente es la comunicación. Hacer comprender a empresarios y empleados de las pymes la oportunidad que desaprovechan pudiendo pagar mejor sin aumentar su masa salarial". Aunque los expertos creen que este tipo de retribución está perdiendo fuerza, Martín recuerda que "en España siete de cada diez empresas utilizan la retribución flexible. El 80% de las que aún no la tienen lo piensan implementar en los próximos dos años".

Tags

[Emprendedores y Empleo](#)
[Desarrollo de Carrera](#)

Te recomendamos



Consejos para cobrar el es_noticia
próximo dividendo de... (Expansión)
(Expansión)



Atraca en Pasaia el
"megayate" del...
(El Mundo)



Helado: ¿es compatible
con las dietas para
adelgazar?
(DMedicina)

recomendado por

Comentarios

Para comentar o valorar, por favor [inicie sesión](#) o [regístrese](#)

Otras webs de Unidad Editorial

Clasificados Motor	Masters -Escuela Unidad Editorial	Coches - Marcamotor.com	Unidad Editorial
IGN España	Farmacia - Correo Farmacéutico	Enfermedades - Dmedicina	Medicina - Diario Médico
Trabajo - Expansion y Empleo	Hemeroteca	Expansión en Orbyt	El Mundo
F1 - Marca	Ocio - Tiramillas	Madrid Fashion Week	Noticias de Agencias
Directorio Empresas	Directorio Autónomos	Directorio Ejecutivos	Diccionario Económico
Foro Legal en Portico Legal	Tienda de Golf	Fuera de Serie	Suscripciones Expansión
Búho			