

DESARROLLO DE CARRERA

¿Está usted bien pagado?

- [La llave para negociar un buen sueldo](#)

CONSULTE LAS TABLAS SALARIALES COMPLETAS

Pinche en los sectores

[Automoción](#)
[Finanzas](#)
[Ventas](#)
[Ingeniería](#)
[Farmacia y biotecnología](#)
[Tecnologías de la información](#)
[Recursos Humanos](#)

Fuente: Robert Walters

POR [MONTSE MATEOS](#) | MADRID

[@montscmatcos](#)

Actualizado: 28/01/2017 21:54 horas

[0 comentarios](#)

Suscríbete

Un 'data scientist' (científico de datos) en el sector de banca puede aspirar a un sueldo de 99.000 euros al año en una empresa de más de 1.000 empleados; es un buen salario que, sin embargo, queda lejos de la retribución de 400.000 euros anuales que maneja un director general en una multinacional de energía. Compare su sueldo con 138 posiciones por sectores y tamaños y compruebe si está bien pagado.

Los directores generales, en concreto los de las grandes empresas que operan en el ámbito de energía/oil&gas, pueden presumir de una retribución bruta anual de 400.000 euros, sólo 1.000 euros por encima del sueldo de mercado de sus homólogos en las empresas de automoción. Éstas son sólo dos de las retribuciones más suculentas de los más de 130 puestos que Robert Walters anticipa en exclusiva a EXPANSIÓN. Una información única en la que tiene la oportunidad de comparar su sueldo con el de mercado y comprobar si está bien pagado.

Y como no todo son cifras, conocer las tendencias en cuanto a los sectores y los puestos más favorecidos por un incremento, cómo será el diseño de los paquetes retributivos, la evolución del variable -cantidad que recibe el

ESTE VIERNES Y SÁBADO

libro + e-book

CONSIGUE LA 16ª ENTREGA DE 'TRANSFORMACIÓN DIGITAL: MARKETING DE CONTENIDOS'

Expansión



ÚLTIMA HORA



- 12:07** La confianza de los inversores retorna a valores positivos tras la formación de Gobierno
- 11:36** Mercadona da otra vuelta de tuerca a su modelo de venta de carne
- 11:34** Grifols inicia la semana a la cabeza del Ibx y en máximos de seis meses

LO MÁS LEÍDO

- 1 ¿Por qué el Real Madrid pierde el título del club más rico del mundo?
- 2 ¿Está usted bien pagado?
- 3 Puigdemont: "No quiero una declaración de independencia, quiero una de interdependencia"
- 4 Ocho valores españoles sacan pecho en Europa desde el Brexit
- 5 Cierre de tiendas y desaparición de enseñas: la crisis se ceba con la moda

BUSCADOR DE EMPRESAS

profesional por cumplimiento de objetivos-, el flexible -permite distribuir el paquete salarial entre efectivo y productos y servicios que ofrece la empresa- y el fijo, te permitirá obtener una información más que ajustada para solicitar un aumento de sueldo.

Tendencias

En España, por fin, veremos incrementos del poder adquisitivo, algo que no se producía desde el inicio de la crisis económica. Quien pone esta nota de optimismo en el panorama retributivo es Korn Ferry/HayGroup. Sus previsiones salariales para este año que acaba de empezar hablan de una ralentización del crecimiento de los sueldos en el mundo, pero parece que España marca la diferencia. Esta consultora prevé un aumento del 1,9% de promedio, siempre y cuando se cumpla la previsión de la inflación (-0,4%), lo que dará un incremento real del 2,3%. Benjamin Sada, client partner de dicha firma, ajusta ese dato: "El incremento salarial medio para 2017 será del 1,5%, con muy poca diferenciación entre técnicos/profesionales, mandos medios y directivos. Los perfiles más cotizados estarán en las áreas de logística y distribución".

Una lectura similar hace Adriana Vallejo, responsable de Estudios de Mercado de Willis Towers Watson en España, quien explica que "teniendo en cuenta que se prevé que el salario se incremente en un 2,2% este año, y la inflación crezca un 1%, el aumento real percibido será de un 1,2%". Apuestan por una subida cercana al 2% Rafael Barrilero, socio de Mercer, y Susana Marcos, socia de PeopleMatters. Esta última maneja una cifra entre el 1,6% y el 1,8%, "muy poco más alto que en 2016, pero con una importante novedad: el porcentaje de empresas que seguirá congelando el salario es muy pequeño". El último informe retributivo de Korn Ferry/HayGroup, apunta que sólo el 17% de las 286 empresas analizadas no modificó la retribución de sus empleados, frente al 22% del año anterior.

Por otra parte, Manuel Asla, director de marketing y comunicación de Edenred, cree que «la práctica de equiparar la subida salarial al incremento del IPC, tan habitual en España, va a ir desapareciendo para adoptar otro modelo en el que el salario está ligado a variables relacionadas con el puesto. Hablamos de valorar desempeño del trabajo, de los resultados y de la importancia estratégica de ese trabajo».

Está claro que no todos los perfiles se ven favorecidos de la misma manera. Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano (CompensaCH), explica que "la subida se diferencia por sector de actividad, con mayor aceleración en sectores tecnológicos, farma y servicios financieros. Los perfiles directivos no serán este año los que mayor bolsa perciban, ya que se identifican colectivos comerciales y de I+D como los más cotizados. El big data mantiene su burbuja, siendo los perfiles más buscados y comparativamente los mejor retribuidos".

Los puestos

Los porcentajes dan una foto instantánea y general del comportamiento del mercado. Sin embargo saber cuál es el sueldo en cada puesto, por sector y tamaño de empresa ofrece una imagen más que precisa de la temperatura

> [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

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

- [Decálogo para pedir un aumento de sueldo](#)
- [Qué acreditación te asegura que tu escuela de negocios es la mejor](#)
- [Cuánto dura la farsa en un trabajo para el que no sirves](#)
- [ISDI lanza el primer máster digital en Silicon Valley](#)
- [Las titulaciones de FP con las que conseguirás un empleo](#)

ETOOLS

salarial. Marco Laveda, managing director para España y Portugal de Robert Walters, señala que "en general, los sectores más revalorizados serán los de biotech, real estate, IT, distribución y consumo. Los menos: retail banking". Las nuevas tecnologías y la ingeniería siguen tirando del empleo y también de los salarios (ver cuadros). Los puestos técnicos son los más favorecidos en todos los sectores, sobre todo, aquellos de más responsabilidad. Además de los ya mencionados -directores generales en energía y automoción-, quienes irrumpen con fuerza en el panorama retributivo son los profesionales que dominan las nuevas tecnologías de la información en los sectores de banca/seguros y telecomunicaciones de las empresas con una plantilla por encima de 1.000 personas. En el primer caso es el CIO(Chief Information Officer) -jefe de sistemas- el que ocupa el primer lugar con un sueldo bruto anual de 285.000 euros, lo que incluye un 50% de variable, uno de los más elevados de la muestra. Le sigue de cerca su homólogo en las compañías de telecomunicaciones que, con un variable del 40%, alcanza un sueldo bruto anual de 252.000 euros.

Otro par de puestos que destaca en las grandes organizaciones es el CFO (Chief financial Officer) -director financiero-, que en el sector de farma/healthcare maneja un sueldo de mercado de 266.000 euros brutos anuales, el 40% variable, es decir, vinculado a la consecución de objetivos; y el business unit manager -jefe de unidad de negocio-, el puesto más afortunado en el área de farma: 338.000 euros brutos anuales con un 35% de variable.

Los recién llegados

Entre los nuevos puestos que se incorporan al mercado laboral, Laveda identifica las posiciones que están creando las start up, "como la de growth hacker que están explotando muy bien la capacidad de crecer rápido en un entorno digital que, a priori, no debería tener limitaciones». Menciona también otros puestos que se incorporan a los consejos de las empresas: "Son los de expertos en seguridad informática, que por primera vez empiezan a tener independencia sobre los departamentos de IT. Siguen con fuerza en el panorama retributivo: big data, data scientist y especialista devops". En el sector de ingeniería menciona a los ingenieros en gestión de contratos/subcontratos: "No es algo nuevo, pero la tendencia es al alza en este tipo de perfiles, sobre todo en empresas medianas que necesitan incorporar esta nueva figura en su organización".

El variable

El dime qué aportas y te diré cuánto ganas define el significado de la retribución variable. Desde hace unos años, las empresas se han inclinado por esta manera discrecional de premiar a sus mejores profesionales ante la imposibilidad de hacer frente a un incremento en la retribución fija.

Según la última Guía del mercado laboral 2017, elaborada por Hays y presentada esta semana, la parte variable de los salarios oscila entre el 5% y el 15%, pero llega al 20% en algunos puestos. Son las empresas que operan en el sector de ingeniería y logística las que manejan porcentajes próximos al 20%. Este análisis recoge que en la industria sanitaria los comerciales de acceso al mercado sanitario también pueden aspirar a este variable, pero con

matices: aunque el porcentaje que se estima para esta posición es del 5%, sube al 20% en Madrid y Barcelona. No obstante, la información que ha elaborado Robert Walters, confirma que una vez más, el tamaño de la organización y la responsabilidad del puesto son decisivas para establecer los porcentajes de variable. Por ejemplo, el peso de este porcentaje en el director general en las grandes empresas del energía/oil&gas, supone el 60% de los 400.000 euros brutos anuales de su retribución total. Aunque es cierto que el variable medio que se maneja en todos los puestos ronda el 15%.

Uno de los aspectos que trae de cabeza a los responsables de gestión de personas es cómo afinar la evaluación para que el variable sea retador y justo. Miriam Martín, directora de marketing y comunicación de Sodexo BI, advierte sobre la coherencia en el sistema de manera que sea creíble y medible, "de ahí la tendencia de incorporar objetivos cuantitativos y cualitativos, pactados y asumidos firmemente por las partes. Es también importante la congruencia en términos individuales y también por comparación con otros". Añade que "el alineamiento con la cultura y la sostenibilidad comienzan a ser parte de los objetivos cualitativos llevados a variable en las organizaciones que marcan tendencia".

El qué, cuánto y cómo se consigue es clave, y los expertos coinciden en que equilibrar estos tres conceptos es lo que da significado al variable. "No vale conseguirlo de cualquier manera. Tiene que valorarse siempre que el qué y el cuánto permitan retribuir el cómo", apunta Barrilero. El vínculo entre evaluación y retribución tiene que seguir existiendo, "puesto que el mensaje sobre lo que es importante para una compañía tiene que ser coherente con independencia de que sea una y otra herramienta la que se aplique para reforzarlo", señala Marcos, mientras añade una nota discordante: "La retribución variable no es la mejor forma de compensar por el desarrollo profesional de las competencias. Tiene más potencia cuando está más enfocado a reconocer y reforzar resultados ('qués') cuantificables y cualificables".

En opinión de Ignacio Jimeno, director comercial de Up Spain, "queda mucho por hacer en este campo. El reto está en conseguir evaluar las competencias desarrolladas y su impacto en los resultados individuales y colectivos de la compañía". Laveda afirma que "las empresas se están inclinando hacia la consecución de resultados por encima de las competencias que haya podido mostrar un trabajador. En el caso de las start up, cada vez es más habitual que ofrezcan un plus en forma de stock options -opciones sobre acciones-. Esto hace que los nuevos joiners sientan el proyecto como suyo y refuerce fuertemente su implicación en el proyecto".

El flexible

La retribución flexible, o a la carta, permite al profesional diseñar su paquete retributivo incluyendo una serie de productos y servicios que ofrece la organización -seguro médico, planes de pensiones, alquiler de vivienda, etcétera- con un tope, el 30% de su retribución total. Jimeno explica que antes de 2008, "las empresas implantaban políticas de beneficios sociales sin apenas flexibilidad. La crisis nos hizo entrar en un cambio total, en el que la retribución flexible era la solución para que las organizaciones dinamizaran la retribución de los empleados sin coste. Desde 2016 observamos que se

decantan por sistemas híbridos: eligen un paquete de beneficios sociales para conseguir los objetivos que proponen, y lo complementan con un sistema flexible para que el empleado seleccione el resto de servicios libremente". En opinión de Delgado, "la retribución flexible está ampliamente consolidada en los productos con ventaja fiscal. La tendencia es la mejor vía de elementos complementarios como servicios facilitadores de la vida y políticas de conciliación".

Según Martín, todo apunta a que será el año de las pymes, porque el flexible ya es un clásico en el menú retributivo de las empresas: "En 2016 el 58% de las organizaciones tenía paquetes retributivos flexibles, un 4% más que el año anterior". Comenta además que, dentro de las nuevas expectativas de los empleados, hay una parte que tiene que ver con el worklife balance en un sentido amplio: "Son aquellos beneficios que los empleadores pueden ofrecer que tienen que ver con los intereses particulares de los empleados, como asistencia psicológica, temas de wellness, dietas o nutrición". También Manuel Asla, director de marketing y comunicación de Edenred, asegura que las empresas tendrán que hacer uso de la retribución flexible para seguir motivando a sus empleados, "además, el empleado percibirá una mayor valoración y preocupación desde la empresa por su bienestar".

España y el mundo

España aún tiene que crecer para llegar al nivel europeo. Delgado asegura que "la brecha con Europa sigue manteniéndose, ya que la crisis supuso una corrección salarial mucho más acentuada aquí que en otros países vecinos. La recuperación salarial, en especial por la vía del concepto fijo, sigue siendo muy lenta, incluso con cierta desaceleración en los perfiles directivos comparados con el año pasado".

Laveda añade que "muchos share service centre siguen ubicándose en nuestro país, un ejemplo claro de un coste social menor de impacto directo en los salarios. Si hablamos de compañías multinacionales con políticas profesionalizadas de compensación y beneficios habrá un factor de 'equidad', pero respetando el factor país, así como los condicionantes legales y fiscales que permiten discrepancias salariales con poco margen de maniobra. Los directores de recursos humanos lo tienen difícil y han de buscar fórmulas creativas que mejoren la liquidez de la nómina sin incrementar excesivamente los recursos monetarios".

Cómo se paga a los 'freelance'

En el mundo 162 millones de personas trabajan de manera independiente. Por elección o por necesidad, este colectivo, que supone entre un 20% y un 30% de la población en edad de trabajar en Estados Unidos y la Unión Europea, según un informe de McKinsey Global Institute, ya ha captado el interés de las organizaciones. También ha despertado su incertidumbre, porque estos profesionales se mueven por la ley de la oferta y la demanda y, hoy por hoy, no existe una referencia para establecer un sueldo de mercado. Marco Laveda, 'managing director' para España y Portugal de Robert Walters, explica que "en este nicho, hablando siempre de profesionales cualificados, la dinámica en el pasado era pagar salarios muy altos que actualmente no se pueden asumir. Por eso se está optando por la fórmula mixta, apostando por gente con unos honorarios fijos mensuales y variables altos ligados al éxito de las operaciones que consigan". Según Susana Marcos, socia de PeopleMatters, el trabajo independiente "se da de bruces con la legislación laboral y el miedo a la laboralización de las relaciones. Las referencias en nuestro mercado son inexistentes, aunque no creo que tardemos mucho en ver encuestas salariales con precios hora o jornada como ocurre ya en Reino Unido". Laveda llama la atención sobre el 'interim management', "una realidad consolidada en Europa y que crece en España: los profesionales aceptan que trabajar por proyecto es una forma de vida. En el terreno salarial se suple la 'incertidumbre' de la duración del proyecto con retribuciones que para los 'freelances' pueden suponer mejoras que oscilan entre el 5% y el 20% en comparación con profesionales similares en plantilla".

Tags

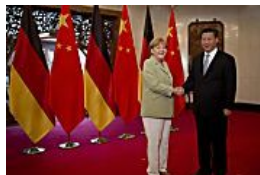
[Emprendedores y Empleo](#)
[Desarrollo de Carrera](#)

Te recomendamos



[Bankia gana 804 millones de euros en...](#)

(Expansión)



[Alemania y China, dispuestos a aliarse...](#)

(Expansión)



[2.372 o 757 euros, el precio de ser...](#)

(El Mundo)



[¿Es malo ser tímido?](#)

(DMedicina)