

DESARROLLO DE CARRERA

Cuánto subirá su sueldo en 2018

■ Cómo pedir un aumento de sueldo después de las vacaciones



| Costhanzo

POR MONTSE MATEOS | MADRID

@montsemateos

Actualizado: 26/09/2017 19:53 horas

0 comentarios

Twitter

474



T

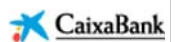
T

Suscríbete

La mejora de la economía y el lento repunte del empleo han tenido un leve impacto en el bolsillo de los trabajadores. El incremento salarial estimado es del 2%, un porcentaje que varía en función de las posiciones. Los expertos en ecommerce y los desarrolladores de software con experiencia son los profesionales que pueden aspirar a unas subidas superiores a la media.

Esta semana el Ministerio de Hacienda y Función Pública se ha reunido para fijar la subida exacta del sueldo de los funcionarios para 2018. En principio podía contener una parte fija y otra variable ligada al PIB, sin superar un 2% de incremento anual. Mientras unos y otros se ponen de acuerdo, las estimaciones de los expertos en retribución confirman que esa será, precisamente, la subida salarial estimada en el ámbito privado. A escasas semanas de que se hagan públicos los estudios de retribución que cada año presentan las principales firmas de recursos humanos, los consultados, con el borrador en sus manos, aseguran que no habrá muchas sorpresas en las políticas retributivas, aunque son optimistas. Por ejemplo, Jorge Herraiz, director de productized services en Korn Ferry Hay Group, apunta que la

ÚLTIMA HORA



19:29 Nadal apuesta por la inversión y la diversificación para luchar contra la turismofobia

18:27 Rajoy apela a la unidad y a la defensa del Estado de derecho en su reunión con Sánchez

18:20 La Eurocámara celebrará un debate sobre Cataluña este miércoles

LO MÁS LEÍDO



- 1 Propuestas de los empresarios para solucionar el conflicto catalán
- 2 Los 18 valores de Bolsa más expuestos a la tensión en Cataluña, según la City
- 3 Radiografía de la relación económica de Cataluña con el Estado y Europa en 3 gráficos
- 4 El Ibex 35 se descuelga de Europa y cede el 10.300 lastrado por el conflicto catalán
- 5 CCOO, UGT y patronales se desvinculan de la huelga en Cataluña

BUSCADOR DE EMPRESAS

[> Ver directorio de autónomos](#)

AYUDAS E INCENTIVOS



subida prevista del 2% para todos los colectivos, "es una cifra cuatro décimas superior a la que dimos el año pasado por estas fechas, 1,6%".

Otro de los datos que adelanta y que le llama la atención es que "tan sólo un 5% de las empresas participantes en nuestra encuesta salarial tiene previsto realizar congelaciones en todos o en alguno de sus colectivos. Hace dos años era del 22%". Herraiz percibe, por tanto, una mayor predisposición a realizar incrementos salariales en todos los sectores, "algo lógico si tenemos en cuenta que estamos en un escenario de mejores resultados empresariales, acompañados por cifras de inflación positivas que podrían acumular desde 2015 hasta finales de 2018, incrementos del coste de vida cercanos al 4%".

El 5% de las empresas prevé congelaciones salariales en todos o algunos de sus colectivos

Eva Patier, directora del área de Talent & Rewards de Willis Towers Watson, está trabajando los datos del informe de este año y, aunque no puede facilitar ninguna cifra, manifiesta cierta preocupación porque "en cuanto a incrementos, nos estábamos quedando por debajo respecto de la inflación y de nuestros vecinos europeos".

El más optimista es Marco Laveda, managing director de España y Portugal de Robert Walters. Afirmar 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". Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, mantiene una bolsa de incremento salarial de entre el 1,5% y 2%, según la actividad, y aclara que "en algunos sectores más dinámicos y que han anticipado la salida de la crisis, o que siendo anticíclicos han sorteado mejor la misma, el incremento podría ser mayor, entre el 3% y el 4%. En otros ámbitos más conservadores y penalizados por la crisis, sería algo menor, en torno al 1%".

Los 'influencers'

Entre los factores que influirán en esta evolución positiva, Rafael Barrilero, socio de Mercer, asegura que, "en conjunto, se debe a un mejor comportamiento de las cuentas de resultados de las compañías y de la inflación. El factor diferencial es el desempeño". El dime qué aportas y te diré cuánto vales continúa siendo el mantra de los jefes para subir el sueldo a sus colaboradores, y el dato que cada vez más exigen los responsables de retribución para justificar ese incremento. Herraiz suma al desempeño "la cualificación, la mayor demanda en determinadas funciones o especializaciones". Para niveles más bajos afirma que "imperan un mercado de oferta y demanda, en el que con una cifra cercana al 18% sigue existiendo mano de obra suficiente para la mayoría de las posiciones ofertadas. Esto hace que en puestos de poca cualificación con muchos candidatos, los salarios no crezcan, e incluso sigan tendiendo a la baja".

Susana Marcos, socia de PeopleMatters, añade un elemento que puede influir en la mejora salarial: "La pérdida de competitividad salarial acumulada. Esto

Los ámbitos de 'big data' y la inteligencia artificial

Sector
-Seleccionar uno o varios- Agrario Agroalimentario Agua
Ámbito de aplicación
-Seleccionar uno o varios- Andalucía Aragón Canarias
Borrar

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

- Hundir al que destaca... Cómo lidiar con quien nos menosprecia
- Por qué estar (o parecer) ocupado no es un nuevo estatus profesional
- El buen humor en el trabajo, un acelerador de la productividad
- Aprender de un fracaso
- Haga un máster para impulsar su carrera

ETOOLS



podría generar alta rotación en perfiles especializados sujetos a una gran demanda". Marcos prevé "alguna presión en función de los pactos patronal-sindicatos".

son los protagonistas de los mayores incrementos

Los puestos y los sectores

La unanimidad es absoluta: los perfiles digitales son los más favorecidos, los que más opciones tienen de engordar su nómina. "Las nuevas tecnologías más pujantes siguen estando en los ámbitos de transformación digital de las empresas, con especial énfasis en la toma de posiciones basadas en inteligencia artificial o machine learning". Laveda afirma que la ciberseguridad, el big data y la inteligencia artificial han sacudido el mercado este año, "y en 2018 se verá una lucha aún mayor en las contrataciones en estas áreas, con subidas salariales superiores al 12%". Entre los protagonistas de los más favorecidos por los incrementos incluye a los expertos en ecommerce, desarrolladores de software con experiencia en la plataformas más utilizadas, los expertos en la gestión de la experiencia de usuarios, arquitectos de redes y expertos en marketing estratégico y operativo. "Asimismo se beneficiarán de subidas los especialistas en áreas de soporte como finanzas y recursos humanos", añade Laveda.

Y, con el permiso de la tecnología, Barrilero localiza otros sectores favorecidos por la bonanza salarial: "Consumo y farmacia".

Los cambios en el mercado

Herraiz aprecia diferencias en familias de puestos concretas relacionadas con las nuevas funciones de marketing, big data y digitalización: "En estas funciones hemos observado que a menor antigüedad es posible alcanzar los niveles salariales que antes requerían de varios lustros de progresión profesional dentro del colectivo a los que pertenecen, marketing e IT principalmente". El experto de Korn Ferry Hay Group plantea un dilema: "Qué haremos con los ocupantes de estos puestos cuando la oferta de candidatos cubra ampliamente la demanda. Su única salida será poner barreras de entrada a nuevos candidatos mediante una constante especialización, basada en la experiencia y la formación".

Al margen de la cualificación, Marcos cree que el incremento llegará a todos los niveles de la organización, sobre todo a los que aporten un valor diferencial. "Esto no solo afecta a los puestos digitales sino a cualquier experto en alguna función o proceso. La rotación no deseada se va incrementando a medida que entramos en una senda de mejora".

Días contados para el 'fijo'

Mucho se ha dicho sobre el sueldo como herramienta de comunicación con el profesional. El variable, vinculado a la consecución de objetivos, o el bonus, según la situación y resultados de la empresa, son la manifestación dineraria del desempeño del empleado y de la marcha de la organización, la guinda de un fijo consolidado. Por esta razón, Marcos aún confía "en que los nuevos profesionales expertos en retribución y recompensa sepan convertirlos -fijo y

variable- en herramientas estratégicas de gestión del capital humano, diseñarlos y gestionarlos, no para contener costes, sino para que sean una verdadera inversión con retorno para la compañía en la atracción, motivación y compromiso de los empleados que, a cambio, aportan talento".

Cómo pagar al talento 'freelance'

Los 'freelance' se mueven por proyectos y también por lo que le ofrezca la empresa a la que prestan sus servicios. Las organizaciones son conscientes de que ese talento trae savia nueva que aumenta su competitividad. Para atraer a los mejores, Miriam Martín, directora de comunicación y marketing de Sodexo BI, cree que "el mayor atractivo es una compensación económica que motive, formación y reconocimiento. Luego la empresa cliente puede tener programas de formación o incluso 'wellness' para atraer a ese talento nómada". Según Jorge Herraiz, director de 'productized services' de Korn Ferry Hay Group, "tendremos que acostumbrarnos a definir políticas retributivas adecuadas a cada modelo de relación laboral, y estas nuevas tendencias y contrataciones irán vinculadas a la ley de la oferta y la demanda, y a los contratados". También Carlos Delgado, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, reconoce este cambio de paradigma laboral: "La relación comercial de servicio, tiempo, dedicación y conocimientos ya no se iguala con una mera compensación económica, ni tan siquiera el establecimiento de variables o bonos por grado de consecución son suficientes. El talento persigue un nuevo equilibrio, en el que su 'wellness' se amplía más allá de un mero seguro de salud".

Todo por la propuesta de valor

Ser diferente. El empleado, senior o junior, se queda en una empresa por algo más que una nómina. Hasta ahora, el desempleo ha sido la herramienta de fidelización de las compañías, pero un repunte del empleo y la amenaza de quedarse sin los mejores han sido el detonante para diseñar una propuesta de valor que fidelice ese talento. Susana Marcos, socia de PeopleMatters, explica que "el talento espera tener una experiencia de empleado que le merezca la pena para desarrollarse, tener éxito en su vida profesional y en su vida privada, participar en un proyecto interesante y con futuro, en una empresa donde es alguien que aporta y es reconocido por ello, que es responsable y sana".

Las tendencias

- Políticas

El sueldo fijo, el variable e incluso el flexible no son los únicos ingredientes para el diseño de políticas retributivas. Marco Laveda, 'managing director' de España y Portugal de Robert Walters, expone que "en un paquete salarial competitivo, un proyecto interesante y motivador ya no es suficiente. La formación, un ambiente estimulante y la flexibilidad laboral son clave para fidelizar al empleado".

- Compensación

En la estrategia de compensación total intervienen nuevos actores. Jorge Herraiz, director de 'productized services' de Korn Ferry Hay Group, asegura que "recursos humanos ya no podrá ir en solitario. Deberá alinearse y trabajar conjuntamente con los departamentos de márketing y sistemas de información, sólo así conseguirá transmitir de forma adecuada los valores corporativos".

- Productividad

"En la era del 'big data' todo se puede medir, y la productividad es un asunto urgente. España vive la paradoja de dedicar más horas que un reloj a la vida laboral, y ser de los menos eficientes. La compensación total se encamina a romper ese hechizo", afirma Martín, de Sodexo BI, para quien la conjunción de elementos del paquete salarial debe aumentar esa productividad.

- Flexible

Mediante la retribución flexible la empresa ofrece al empleado la posibilidad de escoger productos y servicios, que se incluyen en la nómina, cuyo coste no supere el 30% del salario bruto. Miriam Martín, directora de márketing y comunicación de Sodexo BI, asegura que "el balance entre lo cuantitativo, fijo y variable, y lo cualitativo será lo que marque la atracción y fidelización de un empleador".

- Bienestar

Lograr el bienestar de los empleados es la consigna de las empresas más evolucionadas, y explicar esos beneficios es fundamental. La directora de márketing y comunicación de Sodexo BI, apunta que es "imprescindible tener una línea de comunicación abierta con ellos, hacer encuestas frecuentes para confirmar su satisfacción por los beneficios, y si se detecta que algo no funciona hacer cambios".

Tags

Emprendedores y Empleo

Desarrollo de Carrera

Te recomendamos



José Manuel Vargas
dimite como...

(Expansión)



Las cotizaciones de la
Seguridad Social...

(Expansión)



El día que Emily
Ratajowski y Jeanne...

(Celebrities. Toda la actualidad
de las famosas)



Muere Celia Fuentes:
Maldito selfi

(El Mundo)

¡Suscríbete! a **Expansión** 

**LOCURA DE OTOÑO CON 20% DTO.
Y TE LLEVAS GRATIS UNA TABLET.**



Comentarios

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

Otras webs de Unidad Editorial 

© 2017 Unidad Editorial Información Económica S.L. | [Términos y condiciones de uso](#) | [Política de privacidad](#) | [Política de cookies](#) |
Certificado por [OJD](#) | [Publicidad](#) | [Quiénes somos](#) | [Atención al cliente](#)

Masters -Escuela Unidad Editorial

Coches - Marcamotor.com

Unidad Editorial

Farmacia - Correo Farmacéutico

Cuídate Plus

Medicina - Diario Médico

Trabajo - Expansión 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 Pórtico Legal

Tienda de Golf

Fuera de Serie

Suscripciones Expansión

Búho

Marca

Marca Apuestas

Marca eSports