

Lugar y fecha:

Madrid

22 de septiembre de 2014

## “Informe Randstad Professionals sobre Tendencias Salariales y Talento”

### Las direcciones financieras, comerciales, de operaciones y sistemas, los puestos con salarios más elevados

- La retribución media de estos cargos se establece entre los 60.000 € y los 77.000 € anuales, en función del sector y la empresa contratante
- Los principales motivos del fracaso de las organizaciones en la incorporación de talento son la ineficacia de sus estrategias de contratación, según el 31% de las empresas, y la oferta de un salario poco competitivo, para un 30%
- Para dos de cada tres compañías, la retención de sus empleados más productivos es uno de los desafíos determinantes para 2014
- El 68% de las empresas reconoce comprobar las referencias antes de contratar a un nuevo profesional, pero sólo el 33% verifica los títulos académicos

**Madrid, 22 de septiembre de 2014.- Randstad Professionals**, la empresa especializada en la selección de perfiles directivos, técnicos y de responsabilidad, ha realizado un informe a partir de 400 encuestas a directivos de recursos humanos y responsables de la toma de decisiones clave de toda la geografía nacional. Este estudio analiza las tendencias en materia de recursos humanos, los retos a los que se enfrentará el sector o la capacidad de atracción del talento por parte de las empresas.

A partir de este análisis, Randstad detecta la importancia que se otorga a la retribución de los profesionales, y ha elaborado un listado con los 5 puestos más demandados y con salarios base más elevados. En esta línea, los trabajadores con mayores retribuciones son los directores financieros, comerciales, de operaciones y sistemas.

Para estos cargos, el salario base se establece entre los 60.000 y los 77.000 euros anuales. Sin embargo, hay puestos más demandados, como el de *Accountant*, en el sector financiero, o el *Production Manager*, en ingenierías.

En el ámbito financiero, además del *Accountant*, destaca la demanda de directores, *Accountability Managers* y *Finance Controllers*. Los directores comerciales son los perfiles más demandados en marketing y ventas, y también los que reciben una mejor remuneración económica. Sin embargo, cabe destacar la alta valoración que se tiene de los comerciales, especialmente de aquellos que cuentan con experiencia previa y

están orientados al ámbito internacional.

### Puestos más demandados y salario base anual medio

	Puesto	Salario (base anual)
Finanzas	1. Accountant	25.000 €
	2. Finance Manager or Director (CFO)	76.000 €
	3. Accountability Manager	44.000 €
	4. Finance Controller	41.000 €
	5. Personnel Manager	48.000 €
Mk y ventas	1. Sales Director	67.000 €
	2. Commercial	29.000 €
	3. Key Account Manager	41.000 €
	4. Regional Sales Manager	56.000 €
	5. Product Manager	41.000 €
Ingeniería	1. Production Manager	48.000 €
	2. Construction/Operations Manager	73.000 €
	3. Engineering Director	69.000 €
	4. Quality Engineer	36.000 €
	5. Project Manager	42.000 €
TIC	1. IT Director (CIO)	60.000 €
	2. IT Support	24.000 €
	3. IT Consultant/Business Analyst	33.000 €
	4. Analyst Programmer	33.000 €
	5. Analyst (Functional, Test, System...)	30.000 €

Fuente: Randstad Professionals 2014

En el sector de las ingenierías, uno de los que ofrece salarios más elevados, los *Production Managers* son los trabajadores más requeridos, seguidos de los directores de operaciones y *Engineering Directors*. En las TIC, por su parte, se demandan CIO, seguidos por los profesionales que dan soporte técnico a empresas y organizaciones, consultores o analistas y programadores.

### Ineficacia de las estrategias y salarios, motivos de fracaso en contratación

La captación de trabajadores con talento supone un valor determinante para posicionar a las empresas como líderes en sus respectivos sectores. Sin embargo, atraer a estos profesionales no es una tarea sencilla, más aún cuando los recursos son limitados.

El 31% de las compañías considera que su fracaso a la hora de captar a trabajadores

con talento se debe a la ineficacia de sus estrategias de contratación. Por su parte, un 30% considera que se debe a una oferta de salario y beneficios sociales poco competitiva. Un 19% señala el escaso atractivo del sector, mientras que para el 16% viene motivado por la falta de oportunidades de carrera en el seno de la empresa.

En cuanto a los métodos para contratar empleados con talento, destacan las empresas de selección de personal, usadas por un 64% de los encuestados. Las referencias de empleados (50%), las agencias de localización de ejecutivos (32%) y las bolsas de trabajo (27%) suponen otras opciones interesantes para incorporar profesionales con perfiles académicos elevados. Solamente el 14% de las organizaciones encuestadas utiliza las redes sociales con fines de contratación.

Hay que añadir, además de estos procesos a los que se ha hecho referencia, que también existen métodos de verificación de antecedentes durante los procesos de contratación. Destacan, por encima del resto, la comprobación de referencias, algo que sigue el 68% de las empresas encuestadas. Sin embargo, sólo una de cada tres verifica los títulos académicos de los candidatos.

### **Aumentar la productividad y retener el talento, claves en el futuro de RRHH**

Asimismo, el informe de **Randstad Professionals** analiza los desafíos a los que se enfrentarán las empresas en 2014. Para el 74% de las empresas, el aumento de la productividad y el rendimiento es el primer reto. El 66% considera que es retener a los empleados más productivos, mientras que para la mitad de las empresas la clave está en crear líderes con talento.

En referencia al desarrollo de estos líderes, a capacidad de inspirar y motivar, la visión de futuro y la capacidad de adaptación son las competencias más valoradas de los directivos por las organizaciones.

El último de los retos a los que deben enfrentarse los profesionales de los recursos humanos está directamente relacionado con la heterogeneidad de las plantillas de las empresas. Sin embargo, sólo el 28% de los entrevistados manifiesta que su organización esté preparada para gestionar una plantilla tan compleja.

De la capacidad de combinar a profesionales de todas las edades dependerá el devenir de la compañía. Como consecuencia de ello, las organizaciones deben poner a prueba métodos de selección diferentes, eficaces, e implantar políticas laborales específicas para cada generación. Por ejemplo, para el grupo más joven (nacidos entre 1981 y 1999), se hace hincapié en los planes de desarrollo de la carrera profesional, la flexibilidad y las oportunidades laborales.

Para los trabajadores nacidos entre 1965 y 1980, las estrategias incluyen especialmente una mayor flexibilidad y políticas de conciliación. Por último, para los profesionales de edad más avanzada, aquellos que nacieron antes de 1964, la política laboral se centra en mantener la implicación mental de los empleados con la organización.

**Randstad en el mundo y en España**

Randstad es la empresa líder en España en soluciones de Recursos Humanos, haciendo posible que cada día 26.000 personas en nuestro país tengan un empleo. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 400.000 horas de formación. Con más de 50 años de experiencia en el mercado laboral y con sede en Diemen, Holanda, Randstad Holding cotiza en la Bolsa NYSE Euronext Amsterdam. Ofrecemos a nuestros clientes un servicio global en consultoría de recursos humanos: selección de profesionales, externalización de tareas, desarrollo de planes e implementación ad hoc de formación, contratación temporal y procesos de recolocación. En el mundo somos 28.000 empleados en 39 países. En España somos un equipo de más de 1.400 personas y 300 oficinas. Podrás acceder a nuestros servicios para empresas o candidatos en [www.randstad.es](http://www.randstad.es) y podrás hablar con nosotros a través de RRSS en @randstad\_es en [Facebook](#), [LinkedIn](#) y nuestro canal de [Youtube](#).

Información de contacto Randstad España	Nombre	Contacto
Director corporativo Marketing & Comunicación	Antonio Yuncal	<a href="mailto:prensa@randstad.es">prensa@randstad.es</a>
Agencia de Comunicación Román y Asociados	Javier Aguilar	<a href="mailto:j.aguilar@romanyasociados.es">j.aguilar@romanyasociados.es</a> 91.591.55.00
	David Vega	<a href="mailto:d.vega@romanyasociados.es">d.vega@romanyasociados.es</a> 91.591.55.00