

PAÍS VASCO

“Los salarios en Euskadi son altos por la cualificación de los profesionales”

ENTREVISTA JOSÉ LUIS ZAYAS Responsable de PageGroup en el País Vasco/ La multinacional de selección de personal considera la retribución variable como una tendencia para promover la pertenencia a la firma.

M. Vargas, Bilbao

En los cinco años que la multinacional PageGroup lleva instalada en Euskadi las contrataciones han aumentado un 45% y el salario medio se ha incrementado un 10%. Estas cifras y la percepción de que cada vez es más difícil cerrar un proceso de selección, son indicadores de que la economía se está recuperando, según el responsable de la firma en el País Vasco, José Luis Zayas. El directivo también explica que si los salarios son más altos en Euskadi que en otras zonas de España “es porque hay gente muy cualificada en sectores productivos”.

– **¿Qué factores determinan la retribución y cómo están cambiando?**

El factor determinante es el convenio por el que se rijan los diferentes puestos, es la base de la política salarial de cualquier compañía. Pero además hay otros muchos como la situación económica, la tendencia del mercado o el sector en el que opera. Por ejemplo, la banca de inversión o las empresas de capital riesgo históricamente siempre han tenido retribuciones más altas. Y por supuesto, también influye la oferta y la demanda del tipo de perfil.

– **¿Afecta la crisis en los salarios de puestos que pueden ser determinantes para la competitividad de una firma?**

Efectivamente, la crisis económica afecta mucho. Cuando hay reestructuraciones en compañías, normalmente suele haber una reducción salarial, en general en todos los puestos. Incluso en los perfiles de alta dirección y mando medio afecta en mayor medida porque la bajada es más acusada y por haber términos variables.

– **¿Qué tendencia salarial se aprecia en el País Vasco para 2016?**

Hay varias tendencias, una de las cuales es un modelo variable de la retribución en que todo el mundo gane más cuando las cosas van bien y se apriete el cinturón cuando van peor. Con esto se busca que los empleados se sientan más participes de la compa-



Cuando el dinero no es lo más importante

Aunque la retribución económica es un punto a tener en cuenta tanto para la compañía como para el candidato, según el directivo de PageGroup ha dejado de ser una cuestión primordial. “Las necesidades no son las

mismas en todos los empleados, y por ello la compañía tiene otras formas de ayudarles”, indica José Luis Zayas. Este concepto se denomina ‘salario emocional’ y puede ir desde facilitar un coche de

empresa, tickets para la guardería o “lo que más se ha puesto de moda ahora, los seguros médicos”. El candidato valora estas facilidades, pero también tiene muy en cuenta la proyección de la empresa.

“ Hay que adaptar los paquetes retributivos a cada persona, pero siendo transparentes”

“ El sueldo tiene que ir acorde con el mercado, porque si no cuesta más retener el talento”

“ Ahora el candidato puede elegir, incluso puede estar en cuatro procesos de selección a la vez”

Para José Luis Zayas en selección de personal, en Euskadi los directivos han estado habituados a quedarse en la compañía./ P.V.

ña y promover el sentimiento de pertenencia y de orgullo. Otra tendencia es la equidad interna. Hay que adaptar los paquetes retributivos a cada una de las personas, pero tienen que ser transparentes. – **¿Es necesario también fijarse en lo que hace la competitividad?**

Sí, y de hecho la competitividad externa es otra tendencia. Si eres una empresa de gran distribución tus salarios tienen que ir acorde con el mercado, porque si no te va a costar más retener talento. Y esto está relacionado con la experiencia exterior, que es un valor positivo para el profesional. Pero hay que ofrecer unas condiciones favorables para su captación porque no es lo mismo trabajar en Alemania que en España.

– **¿Las empresas vascas se caracterizan por retribuciones más altas que las compañías de otras comunidades?**

Como término general los salarios en el País Vasco están en la línea de la cualificación de sus profesionales. Es decir, no es tanto que las empresas vascas ofrezcan salarios más altos que en otras comunidades, sino que tenemos gente muy cualificada en sectores productivos, donde somos fuertes, y como consecuencia de ello, existe una retribución más alta. También es cierto que los convenios que tenemos han estado bien negociados. Quizás en servicios, los salarios pueden ser similares que en otras zonas, porque están más estandarizados.

– **A pesar de los datos del paro, como especialista en selección de persona, ¿se atisba una recuperación?**

Sí y nosotros al menos lo estamos notando. En los cinco años que llevamos en Euskadi, nuestra cifra de negocio ha aumentado en más de un 60% y las contrataciones un 45%. También el salario medio se ha incrementado un 10%. Y otro dato interesante es que cuesta más cerrar procesos de selección.

– **¿Las compañías lo tienen más difícil para contratar un perfil acorde a sus necesidades?**

Sí, porque hay más empresas que ofrecen un mismo puesto. Hay sectores que han sufrido mucho durante la crisis, pero al recuperarse todas las compañías de ese sector

“ Muchos directivos buscan un cambio hacia una propuesta más interesante y hoy en día los proyectos de internacionalización o diversificación son los que más motivan para decantarse por una oferta”.

necesitan incorporar profesionales y más o menos les encajan a todas el mismo perfil. Es decir, ahora el candidato puede elegir, incluso puede estar en cuatro procesos de selección a la vez.

– **¿Los directivos están ahora más dispuestos a rotar entre compañías?**

Éste es un tema más específico de Euskadi, donde se busca una estabilidad y hemos estado habituados a quedarnos en la compañía, aunque ahora se empieza a ver una inquietud de rotación. El cambio no es malo si tiene un cierto sentido porque tampoco es bueno el perfil de candidato que ha cambiado mucho en poco tiempo. A día de hoy se ha retomado la curiosidad por escuchar las ofertas que hay en el mercado.

La alavesa Litala opta a los European Business Awards

M.V. Vitoria

La empresa alavesa Litala, dedicada al barnizado e impresión off-set sobre planchas metálicas, representará a España en la categoría *Business of the Year* de los premios European Business Awards. Estos galardones fueron creados hace nueve años con el objetivo de “apoyar el desarrollo de una comunidad empresarial más fuerte y exitosa”.

Juan Inchausti, director general de Litala, está satisfecho por el reconocimiento que supone participar en el certamen y considera que “la historia de nuestra empresa ha estado marcada por la calidad e innovación en el sector metalgráfico y ahora podemos ver el resultado”. Litala está ubicada en la localidad riojanoalavesa de Oion y cuenta con una plantilla que ronda los 200 trabajadores. Su cifra de negocio alcanzó el pasado ejercicio los 25 millones de euros y en la actualidad está inmersa en un plan de internacionalización.

En esta edición han participado en los European Business Awards más de 32.000 empresas de 33 países europeos, de las que 678 compañías han pasado a la segunda fase, donde la firma alavesa pugnará por llevarse el premio en su categoría.

119.000 huéspedes en Euskadi, el 4% de los turistas

AIRBNB La plataforma de hospedajes en Internet Airbnb facilitó el alojamiento de 119.000 huéspedes en el País Vasco en el último año, donde dispone ya de 1.600 casas en oferta, según los datos facilitados por Patrick Robinson, jefe de relaciones públicas de Airbnb en Europa, Oriente Medio y Canadá.

Premio a midibús fabricado en fibra de vidrio

IDEILAN El estudio Ideilan, con sede en el Parque Tecnológico de Bizkaia, ha recibido el Premio CLAP, en la categoría Diseño Industrial-Miscelánea, por un proyecto en el ámbito de la automoción de un nuevo modelo de midibús de carrocería construida completamente en fibra de vidrio.