



COMPENSACIONES ESTRATÉGICAS: Atrae y retén el mejor talento

BENCHMARKING SALARIAL



ÍNDICE

- 02 **Introducción**
- 03 **Retos del sector industrial en España**
- 05 **Diseño de paquetes de compensación**
- 09 **La casuística internacional y sus implicaciones**
- 12 **Beneficios de invertir en benchmarking salarial**
- 13 **Estrategias para personalizar ofertas según regiones y perfiles**

INTRODUCCIÓN: La guerra por el talento

El sector industrial en España enfrenta **retos específicos** en la captación de talento. La **escasez de perfiles cualificados**, las diferencias geográficas en las condiciones laborales y los retos fiscales asociados a la internacionalización de las empresas son factores que complican este escenario. Este whitepaper ofrece una **guía práctica basada en benchmarking salarial y análisis de tendencias** para diseñar ofertas competitivas adaptadas al sector industrial.



RETOS DEL SECTOR INDUSTRIAL EN ESPAÑA

Escasez de talento especializado

El **63%** de las empresas industriales reportan **dificultades para encontrar perfiles** de alta cualificación, mandos intermedios y directivos. (Eurostat, 2024)

Diferencias geográficas

En regiones como Galicia, Andalucía y Castilla y León, los **salarios** pueden ser hasta un **20-30% inferiores** a los de Madrid o Cataluña para posiciones similares.

Zonas tensionadas y vivienda

El **coste de la vivienda** en Madrid y Barcelona **dificulta la atracción de talento externo**, con precios de alquiler promedio de 1.200 € y 1.400 € mensuales, respectivamente.

Internacionalización

Las operaciones internacionales requieren paquetes de compensación que consideren **implicaciones fiscales y legales** específicas de cada país.

CIFRAS CLAVE:

El salario promedio de un directivo industrial en España oscila entre **60.000-90.000 €**

Dependiendo de la región y la experiencia.

La industria representa el **22% PIB nacional**, lo que subraya la importancia de atraer talento cualificado para mantener la competitividad.



DISEÑO DE PAQUETES DE COMPENSACIÓN

1. ANÁLISIS MEDIANTE BENCHMARKING SALARIAL

Elementos que hay que tener en cuenta:

- **Evaluar salarios promedio** en subsectores como automoción, aeroespacial, energía, biotecnología, manufactura avanzada, etc.
- Considerar **variables clave** como el tipo de contrato, el nivel de especialización y la ubicación geográfica.

2. COMPONENTES DEL PAQUETE DE COMPENSACIÓN

Diseñar un paquete de compensación competitivo y atractivo va más allá del salario base y la compensación variable. Los **componentes clave** incluyen:

- **Salario base competitivo:** Garantizar la equidad externa e interna. Por ejemplo, un ingeniero de planta en Cataluña, Madrid o País Vasco puede recibir entre 30.000 € y 40.000 € anuales, mientras que en Andalucía, Comunidad Valenciana o Galicia oscila entre 25.000 € y 35.000 €. (Servitalent, 2024)
- **Compensación variable:** Incentivos ligados al cumplimiento de objetivos. Ejemplos:
 - Bonos trimestrales o anuales que representan entre el 10% y el 30% del salario base, como sucede en muchas empresas del sector de automoción para sus mandos intermedios.

- Participación en beneficios para equipos de innovación tecnológica.
- **Beneficios tangibles y monetarios:**
 - Planes de pensiones corporativos, como, por ejemplo, el 5% del salario base aportado por algunas empresas en sectores energéticos.
 - Seguro de salud privado, común en empresas tecnológicas y energéticas, que incluyen coberturas para familiares directos.
 - Ayudas para vivienda, especialmente en zonas tensionadas como Madrid, donde hay empresas que otorgan subsidios mensuales de hasta 500 €.
 - Reembolso de transporte o combustible, práctica muy común que llega en muchos casos con ayudas de hasta 300 € mensuales.
 - Ayudas escolares para familias en movilidad geográfica, como, por ejemplo, la cobertura total de matrículas en colegios internacionales.
- **Beneficios no monetarios:**
 - Beneficios relacionados con el entretenimiento y la cultura
 - *Suscripciones a plataformas digitales:*
 - Netflix, Spotify, Disney+, Amazon Prime, o similares.
 - Acceso a aplicaciones de audiolibros o e-books como Audible o Scribd.
 - *Entradas para eventos culturales:*
 - Teatro, conciertos, óperas, o museos.
 - Bonos culturales para elegir eventos según preferencias.
 - *Organización de eventos corporativos exclusivos:*
 - Catas de vino, talleres gastronómicos o actividades artísticas.
 - Invitaciones a eventos VIP patrocinados por la empresa.
 - Beneficios relacionados con el bienestar
 - *Acceso a gimnasios premium o servicios de fitness en casa:*
 - Clases online de yoga, pilates o entrenamiento funcional.
 - Cupones para estudios boutique de fitness.
 - *Sesiones de mindfulness o coaching emocional:*
 - Aplicaciones como Calm o Headspace.
 - Talleres presenciales o virtuales de meditación y resiliencia.
 - *Cobertura de actividades recreativas:*

- Excursiones al aire libre, actividades deportivas o fines de semana de desconexión.
- Bonos para spa o tratamientos de relajación.
- Beneficios tecnológicos
 - *Equipos tecnológicos para uso personal:*
 - Portátiles, tablets o smartphones actualizados.
 - Gadgets como auriculares premium, relojes inteligentes o e-readers.
 - *Acceso a plataformas de aprendizaje online:*
 - Cursos en Udemy, Coursera, LinkedIn Learning, o similares.
 - Programas de certificaciones internacionales.
- Beneficios para la movilidad y la sostenibilidad
 - *Bonos para transporte sostenible:*
 - Subsidios para bicicletas eléctricas o scooters.
 - Créditos para transporte público o servicios de carsharing.
 - *Ayudas para la instalación de puntos de carga eléctrica en casa:*
 - Incentivos para empleados que opten por vehículos eléctricos.
- Beneficios familiares
 - *Subsidios para actividades familiares:*
 - Entradas para parques temáticos o zoológicos.
 - Talleres creativos para padres e hijos.
 - *Cobertura de servicios educativos:*
 - Clases particulares o actividades extracurriculares para hijos.
 - *Servicio de asistencia en el hogar:*
 - Limpieza, cuidado infantil o apoyo a personas dependientes.
- Reconocimientos y experiencias exclusivas
 - *Viajes personalizados:*
 - Escapadas de fin de semana como reconocimiento por desempeño.
 - *Experiencias únicas:*
 - Conducción de autos deportivos, viajes en globo, o tours privados.
 - *Premios por logros individuales o grupales:*
 - Trofeos digitales, días libres adicionales o reconocimiento público.

- Flexibilidad y tiempo personal
 - *Horario laboral comprimido:*
 - *Semanas de 4 días o jornadas reducidas en periodos específicos.*
 - *Días libres adicionales por bienestar:*
 - "Día de desconexión", "Happy Birthday", "Happy Friday" o "día de salud mental" mensual.
 - *Licencias especiales:*
 - Tiempo para actividades voluntarias, proyectos personales o ampliación de permisos de paternidad/maternidad.



LA CASUÍSTICA INTERNACIONAL Y SUS IMPLICACIONES

La gestión de talento en el contexto internacional presenta **retos y oportunidades** que van **más allá del salario base**. A continuación, se desglosan los principales factores a considerar:

1. DIFERENCIAS FISCALES

Las **cargas fiscales** afectan directamente al **salario neto percibido** por la persona empleada. Diseñar paquetes de compensación que incluyan **incentivos no monetarios**, como planes de pensiones, seguros de salud o contribuciones directas al bienestar, puede ser clave para **maximizar el valor real de la compensación**. Por ejemplo, en países como **Alemania y Suecia**, los altos impuestos requieren *ajustar salarios brutos* para garantizar una compensación neta competitiva.

Es esencial **evaluar la tributación** tanto para la empresa como para la persona trabajadora, asegurándose de que la **oferta sea competitiva en términos netos**. Por ejemplo, en **Portugal**, las empresas ofrecen beneficios no monetarios como tickets de alimentación para *reducir el impacto fiscal*.

2. LEGALIDAD LABORAL

Cada país establece **normas específicas** sobre horarios, remuneraciones mínimas, beneficios obligatorios y limitaciones en la contratación. Comprender y adaptarse a estas normativas es crucial para **evitar sanciones legales y garantizar el cumplimiento**. Por ejemplo, en **Francia**, las *horas laborales están limitadas por ley*, influyendo en la estructura de bonos y compensación.

Las **restricciones sobre horas extras** o la **obligatoriedad de ofrecer compensaciones** adicionales por trabajos nocturnos o en fines de semana también deben integrarse en la planificación del paquete. Por ejemplo, en **EE. UU.**, la *flexibilidad contractual* permite negociar paquetes personalizados.

3. MOVILIDAD INTERNACIONAL Y COSTES DE VIDA

Las **ayudas relacionadas con la movilidad**, como subsidios para vivienda, transporte, o gastos escolares, son herramientas esenciales para atraer talento extranjero o para facilitar el traslado de profesionales internos a nuevas ubicaciones. Por ejemplo, en ciudades como **Londres o París**, los paquetes suelen incluir *ayudas para alquiler o acceso a viviendas corporativas*.

Evaluar el coste de vida de cada región permite establecer **compensaciones diferenciadas que reflejen el contexto local**. Esto incluye elementos como acceso a servicios, estabilidad económica y calidad de vida. Por ejemplo, en regiones emergentes como **India**, los paquetes pueden *incluir transporte privado o ayudas educativas*.

4. CONSIDERACIONES CULTURALES

Las expectativas de las personas candidatas pueden variar considerablemente dependiendo del contexto cultural. Diseñar ofertas que reflejen una comprensión profunda de las prioridades locales, como bienestar familiar, desarrollo profesional o equilibrio entre vida laboral y personal, aumenta las posibilidades de éxito en la contratación. Por ejemplo, en Japón, los beneficios relacionados con el bienestar, como subsidios culturales, son esenciales.

Es fundamental tener en cuenta las percepciones sobre **equidad, jerarquía y reconocimiento** al estructurar paquetes de compensación. Por ejemplo, en **Brasil**, las *ayudas para educación y beneficios sociales* son altamente valoradas.



Es muy importante considerar que los paquetes de compensación internacional requieren un **enfoque holístico y flexible**. Es necesario integrar **consideraciones fiscales, legales, culturales y económicas** para ofrecer propuestas que no solo sean **competitivas**, sino también **sostenibles** para la empresa y **atractivas** para el talento.

BENEFICIOS DE INVERTIR EN BENCHMARKING SALARIAL

El benchmarking salarial permite:

Equidad interna

Reducir desigualdades entre regiones y plantas.

Competitividad externa

Posicionar a la empresa como líder.

Atracción internacional

Ajustar ofertas según costos de vida.

ESTADÍSTICA CLAVE

El **45%** de las empresas industriales europeas mejoraron sus tasas de contratación con estrategias de benchmarking.

ESTRATEGIAS PARA PERSONALIZAR OFERTAS SEGUN REGIONES Y PERFILES

Actualmente, ante la escasez, la globalidad y la competencia por el talento, las estrategias de personalización de los **paquetes de compensación “a la carta”** se están convirtiendo en un **factor decisivo y diferencial** para atraer y retener talento. La capacidad de adaptar los paquetes de compensación a las **necesidades específicas de cada región y perfil** no solo mejora la percepción de la empresa como marca empleadora, sino que también garantiza que las inversiones en talento sean **más efectivas y sostenibles**. Por ejemplo, en *zonas urbanas* con altos costes de vida, las ayudas para vivienda y transporte resultan esenciales, mientras que en *regiones menos pobladas*, los incentivos pueden enfocarse en el desarrollo profesional y la flexibilidad horaria. A nivel de perfiles, los *mandos intermedios* suelen valorar más las oportunidades de formación y crecimiento dentro de la organización, mientras que el *talento directivo* se siente atraído por esquemas de compensación a largo plazo y beneficios exclusivos. Estas estrategias deben estar fundamentadas en un **conocimiento profundo del contexto local y las tendencias globales**, asegurando que las propuestas sean competitivas, atractivas y alineadas con las expectativas de las personas trabajadoras.

En **Servitalent**, nuestra experiencia en procesos de selección en la industria nos permite **asesorar a las empresas** en el diseño de paquetes de compensación personalizados que realmente conecten con las **necesidades del talento** que buscan. Gracias a herramientas avanzadas de **benchmarking salarial** y un **conocimiento profundo del mercado laboral**, ayudamos a nuestros clientes a definir ofertas que no solo son competitivas, sino también alineadas con los objetivos estratégicos de sus organizaciones. Servitalent se posiciona como un **socio de valor** para transformar el **enfoque de captación de talento** en un diferencial competitivo.

DATOS DE CONTACTO

910 01 98 28

www.servitalent.com

comunica@servitalent.com

@servitalent

