Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas

Pamplona, 4 de noviembre de 2010

AEDIPE NAVARRA PRESENTA EL ESTUDIO SOCIO-LABORAL Y DE REMUNERACIONES DE LAS EMPRESAS NAVARRAS.

La Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) en Navarra ha dado a conocer, en un acto celebrado el día 4 de noviembre en la Universidad Pública de Navarra (UPNA), las conclusiones del Estudio Socio-laboral y de Remuneraciones AEDIPE Navarra 2010.

La principal finalidad del Estudio, cuya periodicidad es anual, consiste en ofrecer a los Asociados de AEDIPE Navarra y a las empresas a las que pertenecen, información precisa sobre la situación de la gestión de recursos humanos en Navarra, incluyendo datos comparativos de la evolución salarial y del mercado retributivo.

Disponer de un estudio de estas características supone una referencia muy importante para los responsables de la gestión de recursos humanos en las empresas, facilita la toma de decisiones y refuerza el papel de AEDIPE Navarra como espacio de encuentro entre profesionales.

En esta edición de 2010 han participado 40 empresas de diferentes sectores y dimensiones que, en conjunto, emplean a más de 18.000 trabajadores, lo que constituye una muestra representativa de la red empresarial navarra. Los datos que se reflejan corresponden al ejercicio 2009.

Para la realización del estudio, AEDIPE Navarra ha establecido sendos acuerdos de colaboración con la empresa CEINSA, especializada en la elaboración de informes retributivos, y con la UPNA, para el tratamiento de datos y su análisis.

Entre las principales conclusiones del Estudio destacan las siguientes:

1. Gestión de Recursos Humanos

Se percibe un progresivo avance en la implantación de prácticas que tienen como común denomjnador la consideración cada vez más significativa del papel de las personas en las organizaciones. Así, por ejemplo:

- Un 95% de las empresas dispone de un departamento específico de gestión de recursos humanos. La persona responsable de esta función forma parte, en un 88% de los casos, del Equipo de Dirección, lo cual respalda la importancia y consideración que tiene esta función y su integración en el máximo nivel de decisión de las empresas.

- El absentismo, que es un indicador muy importante por lo que significa para la salud de los trabajadores y los costes económicos y organizativos que implica para las empresas, se sitúa en el 5,2%, lo cual significa un descenso de medio punto sobre el reflejado en el año anterior, en línea con las cifras disponibles en otros informes recientes sobre el absentismo en España.

- Destaca la activa política de formación continua en las empresas, ya que el 100% dispone de Plan de Formación, con una media de 25 horas de formación por empleado y año. El 68% de las personas integrantes de la plantilla recibe formación.

- Las empresas navarras han incorporado, progresivamente, prácticas más avanzadas de gestión de recursos humanos. Un 77% ha puesto en marcha planes de desarrollo del personal, con herramientas como la evaluación del desempeño o el diseño de acciones para la mejora del liderazgo.

- El 72% de las organizaciones afirma disponer de un Plan de Comunicación interna, reforzando un claro avance en sistematizar la información y la apertura de canales de diálogo interno entre Dirección y Trabajadores. A esto se añade que un 95% dispone de algún sistema para promover la participación, que se concreta en cauces e incentivos para de la aportación de sugerencias o el establecimiento de equipos de mejora.

- Un 70% de las empresas ha adoptado alguna medida para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional. En algunos casos se ajustan a lo exigido por la legislación, pero también hay organizaciones que se decantan por medidas como el teletrabajo, elección de horario, mayor flexibilidad en la jornada y en fechas de vacaciones, ayudas económicas para guardería o uso de instalaciones de la empresa para la práctica deportiva.

- Para cerrar este apartado, destaca la creciente preocupación de las empresas por saber la opinión de sus empleados, ya que el 65% realiza encuestas de clima laboral de forma periódica.

  Además, la percepción mayoritaria de los trabajadores que participan en estas encuestas sobre la realidad de su trabajo y la relación con su empresa es globalmente positiva, ya que el 68% afirma estar satisfecho.

2. Informe Salarial

El estudio se basa en las referencias retributivas de 53 puestos de trabajo, de los que se han podido obtener 1.700 registros, lo cual da garantías de la representatividad de la información.

- Si comparamos las remuneraciones de Navarra con el conjunto del Estado, podemos observar que el abanico salarial es mucho más amplio a nivel nacional que en Navarra. Esto es así por dos razones, que suman sus efectos: por un lado, las posiciones directivas tienen salarios sensiblemente superiores a nivel nacional y, además, el resto de puestos tienen salarios superiores en Navarra.

- En las posiciones directivas, el puesto de Dirección Comercial es el mejor remunerado, aunque por debajo de la mediana nacional en un 10,50%. La Dirección de Sistemas de Información es la que presenta un salario más igualado, situándose un 0,60% por debajo de la mediana nacional.

- Aunque un 70% de las empresas incorpora la retribución variable en su sistema de remuneración, se observa un menor peso de esta modalidad retributiva en Navarra en comparación con el conjunto del Estado. Por ejemplo, la posición de Dirección de Recursos Humanos tiene un salario fijo superior en Navarra si lo comparamos con el nivel nacional, pero su remuneración total es inferior.

- En cuanto a la transparencia de la política retributiva, un 30% de las empresas informa de que su sistema salarial es de público conocimiento.

- El impacto de la situación económica se percibe claramente en la evolución de los salarios: en el ejercicio 2009 se produce un ajuste salarial a la baja del 1,6%, que se reparte de la siguiente manera: la retribución del personal directivo se reduce, de media, un 2,92%; mandos intermedios ven ajustado su nivel salarial en el 1,43%, mientras que para el resto del personal este ajuste a la baja se queda en un 0,16%.