

Cada reemplazo de un directivo clave supone un gasto extra de unos 100.000 euros

03/12/2007

Expansión.- El sueldo medio de un ejecutivo español es de 212.000 euros brutos anuales. La creciente 'fuga' de profesionales lleva a las empresas a pagar hasta 1,5 veces este salario para fidelizar al nuevo candidato.

La octava potencia económica también lo es en cuanto a la retribución de sus directivos. Los ejecutivos españoles ocupan este puesto en el ranking europeo de los profesionales clave mejor pagados. Sin embargo, lo que honra a unos, hiere a otros. Las compañías tienen que desembolsar de media 100.000 euros extra cada vez que sufren una fuga de alto nivel entre su plantilla.

La fidelidad empresarial no está de moda. Y mucho menos entre las grandes compañías, que ven cómo la competencia dispone de mejores medios para obtener información sobre potenciales candidatos, dispuestos siempre a flirtear con otras sociedades. Los grandes despachos de abogados, las entidades financieras, las consultoras y gestoras pagan "1,5 veces el salario bruto del directivo saliente", según las fuentes consultadas, cifra que corroboran los estudios de Mercer, Inc y Marsh, que apuntan a que "el coste medio de sustituir a un empleado es de alrededor del 25% y el 50%" de la retribución anual.

Pese al recelo de algunas compañías a desvelar el sueldo de los mandos de dirección - "sería ponérselo demasiado fácil a la competencia", aseguran- el informe general de Retribuciones Watson Wyatt 2006, estudio de referencia internacional por su magnitud (maneja datos de 3.600 compañías de Europa occidental) -señala que la retribución fija se sitúa en España en "un promedio de 212.000 euros" para los primeros ejecutivos, y de "124.000 euros en el caso de los sueldos" del resto de puestos con responsabilidad. De este modo, sólo en salario, la empresa debe desembolsar 100.000 euros más de lo que ofrecía al anterior ejecutivo.

Pero no acaba ahí todo. Seis de cada diez empresas cuentan con algún método de retribución variable: el 16,2% ofrece compra de acciones de la compañía; el 39,5% recurre a la entrega de stock option (los bonos, especialmente los diferidos, son utilizados por ocho de cada diez) y un 12,2% ofrece la participación en beneficios, en definitiva, guños salariales que hereda el nuevo fichaje. Por otro lado, el tiempo medio de reemplazo del profesional es de 60 días, lo que genera gastos organizativos.

Los mayores índices de rotación se centran en la franja de entre "los treinta y cuarenta años" y "durante los cinco primeros años de permanencia en la empresa", según el informe especializado en directivos de Jokobsland Partners. En 2006, el índice de rotación, entre las compañías estudiadas, fue de un 7%, frente al 13% de media europea. Con todo, "siete de cada diez registra un índice del 20%".

Existe un dato más revelador: por delante de la retribución, el desarrollo profesional es la primera causa que motiva al ejecutivo a dar el cambio, junto con la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal (ver gráfico). La generación de los baby boom - los nacidos entre los 60 y los 70- son los principales causantes de "la tendencia normalizada" a la huida empresarial.

"Tienen experiencia en el extranjero y , en general, un nivel de idiomas superior a la generación anterior", apuntan los expertos. Pero la clave de su afán por la evasión es otra: suelen tener pocas cargas familiares que obstaculicen su carrera: "Muchos siguen solteros o no tienen hijos". Las compañías aprecian su flexibilidad, aplauden su gestión innovadora y magnifican su vitalidad. Todo, para que al final huyan.