

LABORAL ESTADÍSTICA

El salario más habitual escala hasta los 17.482 euros al año

A lo largo de 2017, cuando mejoró un 6% en el Estado || El sueldo medio para contratos indefinidos supera los 25.000 euros



Dos operarios colocan las baterías de una furgoneta eléctrica en la cadena de montaje.

AGENCIAS

MADRID | El sueldo anual más habitual fue de 17.482 euros en 2017, cifra que mejora en casi 1.000 euros, un 6%, el de los cuatro años anteriores, según la *Encuesta Anual de Estructural Salarial* que acaba de hacer pública el Instituto Nacional de Estadística (INE), con datos correspondientes al ejercicio 2017. Pese a este incremento, el salario más frecuente fue un 26,1% inferior al salario medio registrado en 2017. En concreto, el salario medio anual por trabajador subió un 2,1% en 2017, hasta situarse en 23.646,5 euros, la cifra más elevada al menos desde 2008.

El organismo estadístico explica esta diferencia entre el salario medio y el más habitual en que hay pocos trabajadores

ACTIVIDADES

Energía, banca y seguros son las actividades que concentran las mejores remuneraciones

con salarios muy altos, pero que influyen notablemente en el salario medio. El INE hace, pues, una división entre los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior para obtener el salario mediano, que en 2017 se situó en 19.830,1 euros.

Los trabajadores con contratos de duración determinada ganaron una media de 17.033,7 euros anuales en 2017, un 2,8% más que en 2016, frente a los 25.084,7 euros de los contratos indefinidos (+2,3%). En general,

los trabajadores con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 32,1% al de los contratos indefinidos.

Los mejor y peor pagados

Las actividades económicas con mayor remuneración anual en 2017 fueron el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (52.014 euros), actividades financieras y de seguros (43.773 euros), información y comunicaciones (33.664) e industrias extractivas (32.555 euros).

En cambio, los asalariados de hostelería (14.540 euros), otros servicios (16.203 euros) y actividades administrativas y servicios auxiliares (16.519 euros) obtuvieron las remuneraciones más bajas.

ENERGÍA LEGISLACIÓN

Las pequeñas gasolineras tienen seis meses más para poner recarga eléctrica

MADRID | Las pequeñas gasolineras tendrán seis meses más de plazo, hasta 27, para instalar puntos de recarga eléctrica para vehículos que, sin embargo, ya no serán de una potencia de al menos 22 kw sino de 50 kw, al tiempo que estos puntos serán obligatorios desde el primer día en las nuevas estaciones de servicio y en los nuevos edificios entre otras instalaciones. Así consta en un nuevo borrador de junio del anteproyecto de la Ley

de Cambio Climático y Transición Energética que mantiene el grueso del borrador inicial aprobado, pero incorpora diversas modificaciones. El citado borrador, entre otras novedades, elimina el porcentaje mínimo de que "al menos el 20 por ciento" de los Presupuestos Generales del Estado deberán impactar en la lucha contra el cambio climático y lo sustituye por un porcentaje "a determinar" y que, igual que en el texto anterior,

deberá ser revisado al alza en 2025. Para calcular ese porcentaje expone que este deberá ser equivalente al acordado en el marco financiero plurianual de la Unión Europea.

Veto al diésel

El anteproyecto mantiene el objetivo de un parque móvil sin emisiones de CO2 en 2050 y para ello mantiene la prohibición de vender vehículos diésel y gasolina a partir de 2040.

LIDERAZGO

VICENTE JAVALOYES*



La fábrica de la felicidad

Richard Davidson, experto en neurociencia afectiva, ha descubierto que los factores psicológicos responsables directos del mayor bienestar y, por tanto, de la felicidad de las personas son la resiliencia, disfrutar de las emociones positivas, la atención refinada, la generosidad, la empatía, el altruismo y el cuidado de los demás. Sus investigaciones concluyeron que cuanto más se practican estos factores, más felices somos.

Nos hemos parado a pensar para qué trabajamos, para qué montamos empresas, para qué vendemos productos o prestamos servicios.

¿Qué finalidad buscamos? Maslow nos dejó el legado de la Pirámide de jerarquía de las necesidades humanas. Desde las fisiológicas (básicas, primarias o de supervivencia) hasta la autorrealización, pasando por la seguridad, las sociales o la estima. La satisfacción de cada una de estas necesidades nos permite alcanzar la felicidad. Y cada persona tiene sus propias necesidades y por tanto su propia forma de felicidad. Y, ¿cómo se mide la felicidad? Existe un índice mundial de la felicidad que nos muestra los países más felices. España se sitúa en el puesto 30, y el ranking lo encabeza Finlandia. No andamos muy finos. Este informe sobre la felicidad es una encuesta realizada por Naciones Unidas que mide cómo evoluciona la felicidad de los ciudadanos.

Para ello se utiliza la Encuesta Mundial de Gallup (conocida así por el nombre de su inventor, el matemático estadístico estadounidense George Gallup) en la que se pide a los encuestados que puntúen su vida del cero al diez, siendo 0 la peor vida posible y 10 la mejor vida posible. Además, se tienen en cuenta seis factores: niveles de PIB, esperanza de vida, generosidad, apoyo social, libertad y corrupción, que se comparan con los de un país imaginario, llamado Dystopia. En este país vivirían las personas menos felices del mundo, de forma que los ciudadanos de cualquier otro país con el que se compare, serán más felices que los de éste.

Fue en Bután donde nació el llamado índice de Felicidad Interior Bruta (FIB). Los indicadores de la FIB comprenden tanto las dimensiones objetivas como las subjetivas de la vida y se dividen en nueve ámbitos: bienestar mental, uso del tiempo libre, vida en comunidad, diversidad y resistencia cultural, salud, educación, diversidad y resistencia ecológica, estándares de vida y buen gobierno.

En nuestras organizaciones también podemos implementar indicadores que midan la felicidad de nuestros trabajadores. La felicidad de los trabajadores tendrá su correspondencia en el funcionamiento de la entidad, elevando su particular índice de Felicidad Interior Bruta. Por eso la recomendación es clara. Debemos estar orientados a fabricar felicidad, potenciando que cada trabajador vaya escalando en su pirámide de necesidades y cuidando la observancia de los nueve ámbitos anteriormente señalados. Esta tarea queda en manos del líder. Nadie mejor que él para apostar estratégicamente por la felicidad y ser capaz de hacer feliz a las personas que forman parte de su equipo, desarrollando sus talentos y facultades.

Además, nuestra felicidad organizacional contribuirá a la felicidad de nuestros clientes. Y ello es debido a que la felicidad es contagiosa, al igual que sucede con la risa. Piensa en lo bien que nos encontramos después de una buena sesión de carcajadas. La felicidad elimina preocupaciones y nos permite centrarnos en el trabajo diario.

Y sin duda, la felicidad está vinculada a la actitud. Ya nos lo avanzaba hace años el escritor ruso Leon Tolstói, al decir que "el secreto de la felicidad no es hacer siempre lo que se quiere sino querer siempre lo que se hace." Por algo hay que empezar.

(*) VICENTE JAVALOYES. DOCTOR EN DERECHO DEPORTIVO. PROFESOR INEFC Y COLABORADOR DE INGENIO, LEADERSHIP SCHOOL. EXJUGADOR PROFESIONAL BALONMANO

CFC - UNIVERSIDAD DE LLEIDA

PROGRAMAS de DESARROLLO DIRECTIVO y del LIDERAZGO
"Formación para directivos líderes"

www.ingenioschool.com

