



IBEX 35 ▼-2,59%

/ EUROSTOXX 30 ▼-1,63%

/ S&P 500 ▼-0,24%

/ EUR X USD ▼-0,551%

/ PETROLEO BRENT ▲0,344%

CincoDías

Fortuna

Gestión >

Cuál es el mejor momento para pedir una mejora laboral

- Ni Ronaldo ni Bale eligieron bien el escenario para plantear una reclamación personal al club
- El órdago no suele ser buen argumento en una negociación

PAZ ÁLVAREZ



Gareth Bale y Cristiano Ronaldo posan con la decimotercera Copa de Europa, conseguida el sábado en Kiev (Ucrania). EFE

[Ir a comentarios](#)

Madrid | 29 MAY 2018 • 07:10 CEST

A

los pocos minutos de ganar la decimotercera Copa de Europa, dos de los jugadores estrella del Madrid explotaron en Kiev (Ucrania). **Cristiano Ronaldo**, que no había marcado gol alguno en los 93 minutos de partido, hizo que todos los focos se centraran en él al manifestar su **intención de abandonar el**

Uso de cookies

Utilizamos cookies propias y de terceros para elaborar información estadística y mostrarte publicidad personalizada a través del análisis de tu navegación, conforme a nuestra [política de cookies](#). Si continúas navegando, aceptas su uso.

[Más información](#)

ACEPTAR

laboral? **“No era el momento, fue inoportuno, pero lo que hizo Ronaldo creo que era algo que estaba pensado. Es una forma de negociar, de lanzar un mensaje a la afición y sobre todo de presionar a Florentino Pérez”,** explica el profesor del IRSEF Santiago Álvarez de Mon.

PUBLICIDAD



inRead invented by Teads

Eligió un momento cumbre dentro de un escenario que consideró el mejor para elevar su voz y presionar al Real Madrid para que le aumente el sueldo. Desde otoño de 2017 y hasta 2021 cobra 23 millones de euros por temporada. Con este gesto, **el portugués solo demostró una cosa: por encima del club está su ego y su sueldo.** Por lo que el principio de trabajo en equipo, de solidaridad y de compañerismo brilló por su ausencia. “En una negociación, **cuando muestras inseguridad e impaciencia puede volverse en contra**”, añade este docente, que recomienda a la hora de enfrentarse a una negociación de este tipo mantener una serie de pautas. En primer lugar, tener empatía, “ponerse en lugar del otro, anticiparse a los argumentos de la otra parte”, dice Álvarez de Mon. Otro elemento que destaca es la paciencia: “Las prisas son malas consejeras a la hora de negociar”. Y cita como ejemplo cuando Estados Unidos y Vietnam firmaron el Acuerdo de Paz en París en 1973, “los vietnamitas compraron casa, porque no tenían prisa, y la delegación americana se hospedó en un hotel”.

Las prisas, opina la socia de PeopleMatters Susana Marcos, son **malas consejeras a la hora de realizar una reclamación laboral:** “Si lo haces en el fragor de una victoria lo que haces es poner entre la espalda y la pared al empresario. Es una jugada por parte del que lo solicita, utiliza sus armas y aprovecha para demostrar que lo que aporta es diferencial”. Lo que sí cree, al margen de lo caprichoso que le puede resultar el gesto de Ronaldo, es que cualquier organización debe prevenir que este tipo de situaciones ocurran. “Si todo el éxito del equipo depende de un solo jugador, el Real Madrid tiene un problema. **Lo que tiene que saber cualquier empresa es el valor que aporta cada empleado y pagarle en consecuencia.** Las empresas tienen que prever lo que es justo en función de lo que aporta cada uno. El café para todos lo que hace es que al final el empleado se largue o se aburra”, añade Marcos.

En lo que también coincide Juan Carlos Pastor, profesor de Comportamiento Organizacional y director académico del Centro de Liderazgo del IESE, en que el momento fue inapropiado. “Fue un ejemplo de impulsividad, por querer ser siempre la estrella, y **nadie puede negociar ni pedir a un empresa nada en esos términos**”, añade Pastor, que cree que este tipo de comportamientos en cualquier persona brillante puede, en la misma proporción que la admiración, generar animadversión.

MEJOR UN TONTO BUENO Y HUMILDE

- ▶ Una investigación de Harvard. Según un estudio del citado centro, explica el profesor Juan Carlos Pastor, la actitud puede pesar mucho más que los conocimientos. De ese informe se extraía la conclusión de que las organizaciones prefieren a tontos que sean

Uso de cookies

Utilizamos cookies propias y de terceros para elaborar información estadística y mostrarte publicidad personalizada a través del análisis de tu navegación, conforme a nuestra [política de cookies](#). Si continúas navegando, aceptas su uso.

[Más información](#)
[ACEPTAR](#)