

Por qué nadie quiere revelar su sueldo

MONTSE MATEOS

MADRID

11 NOV. 2019 - 17:15



Dreamstime

Pese al esfuerzo de transparencia salarial de las empresas para atraer y fidelizar talento, el 'cuánto gano' sigue siendo el gran tabú en la gestión de personas.

Todos hablamos de nuestro jefe, compañeros e incluso confesamos sin pudor dónde trabajamos. Revelar el puesto es una cuestión que suele dar juego en reuniones familiares y es muy útil para hacer networking... Pero cuando sacar a colación el sueldo puede encender la mecha de una bomba. Es algo que hasta se considera de mala educación, y cambiar de tema o cerrar la boca son las opciones más elegantes y, sobre todo, más convenientes. Según un reciente análisis de Adecco, el sueldo medio en España es de 1.658 euros mensuales, cantidad que se encuentra muy alejada de los sueldos de los primeros espadas en las grandes multinacionales y también, aunque en menor grado, del salario mínimo interprofesional en España fijado en 900 euros al mes para este año. En esa horquilla cabe de todo, y salvo las retribuciones que se publican en los convenios colectivos y las memorias, poco más se sabe a título individual. Porque se trata solo de una referencia, elementos como el variable -varía en función del rendimiento- y el bonus -cuantía económica por la consecución del 100% de los objetivos- puede inclinar la balanza salarial de manera significativa.

PUBLICIDAD

inRead invented by Teads

ÚLTIMA HORA 

08:59 **EDF vende a Exelon su 49,99% en la filial común de energía nuclear CENG**

08:54 **El petróleo ve peligrar en su caída los 60 dólares**

08:32 **Japón registró en octubre un superávit comercial de 146 millones de euros**

Opacidad salarial

Aunque algunos directores de recursos humanos aseguran que el sueldo es la mejor herramienta de comunicación, parece que es un asunto que queda ahí, entre jefe y empleado. ¿Conoce el salario de sus compañeros? Seguro que su comportamiento cambia si posee esa información, sobre todo, si descubre que, haciendo lo mismo, gana más que usted. Neus Anton, socia y general manager de AdQualis executive search Madrid, reconoce que no estamos acostumbrados a hablar de ello: "La causa es que la política retributiva, que tiende a dar una homogeneidad y transparencia, todavía no está completamente implantada en cualquier organización". Sin embargo, según comenta, parece que la guerra por el talento está haciendo que las grandes empresas vean en este tipo de herramientas claras ventajas, "tanto para captar talento nuevo como para mantener la satisfacción de sus empleados, gracias a un importante paquete de beneficios que se suman al salario base".

En la negociación salarial para acceder a un puesto conviene confesar el sueldo y las expectativas

Presumir de los beneficios es una práctica habitual, pero se silencia la cantidad económica que llega al final de mes. No obstante, Susana Marcos, socia de PeopleMatters, asegura que "el impulso de la transparencia en la gestión retributiva es imparable. Transparencia en el proceso de gestión, en las políticas y hasta en las cuantías y forma de entrega. Lo piden los accionistas, analistas e inversores; lo reclama la opinión

pública; lo esperan empleados y sus jefes. Y cada día hay más compartido públicamente y comentado en redes sociales y herramientas de nueva introducción en nuestro país como Glassdoor, una realidad cotidiana en EEUU. Si no se quiere hablar es porque hay algo que esconder: falta de gestión y control real, inequidades internas, miedo, etcétera".

Cuándo decir cuánto gana

Arancha Ruiz, socia de Headhunter & Talentis y autora de Ahora o nunca (Ed. Conecta), cree que existen dos motivos por los que el salario es tabú para los candidatos a un puesto: "No perder poder de negociación e inseguridad". En el primer caso explica que "los profesionales desconocen la oferta que el otro está pensando y les da miedo quedarse muy por debajo, y no poder subir su salario. O todo lo contrario: estar por encima y resultar descartado sin tener margen para negociar, conocer más de la posición o buscar formas de retribución flexible". Ruiz añade que en la búsqueda de empleo, el candidato se vuelve inseguro con el salario, "sobre todo si desconoce el rango medio de su posición en el mercado. Le surge una duda: 'Si estoy ganando menos de lo que el otro cree, es que no soy tan bueno'".

Como entrevistador, Salvador Sicart, director de Hays Response, aconseja no revelar el salario hasta el final: "Lo que quieres es alguien a quien le interese el proyecto, no el salario. Retribuciones como la que ofreces puede haber muchas, pero proyectos como el que quieres vender, sólo el tuyo". Apunta que "si un candidato pregunta por las condiciones salariales, hay que reconducirle a hablar en primer lugar sobre su perfil y el proyecto que le ofreces y, si al final hay posibilidades, comentar los detalles del sueldo".

Sicart subraya que en el caso del entrevistado no hay excusas: "Debe decir lo que gana

Las empresas deben dedicar más tiempo a evitar desigualdades que ponen en jaque el compañerismo

cuando el entrevistador se lo pregunte, si prefiere no decirlo es que algo esconde". Anton está de acuerdo: "Un profesional debe comentar con el headhunter desde el primer momento su salario real, y sobre todo, sus expectativas. El trabajo de un consultor consiste en establecer un clima de confianza con el candidato y abordar este aspecto de una forma cómoda, profesional y transparente

con confidencialidad".

Cuestión de cultura corporativa

Anton tiene claro que "en las compañías que son transparentes y cuentan con una política de retribución clara, sus profesionales están más comprometidos y sus expectativas están más alineadas con la situación real del mercado". Sicart está convencido de que "el sueldo es un elemento motivador hasta que se consigue, luego desaparece"; y cree que no conviene evaluar el valor de una empresa por lo que se gana, sino por lo que aporta.

La cultura corporativa, entendida como el conjunto de creencias, valores, costumbres y prácticas de las personas que integran una organización, determina comportamientos en todas las facetas relacionadas con las personas. Para Marcos, "la retribución es una herramienta muy poderosa para transmitir lo que es y lo que no es importante para una organización. Es un elemento fundamental para la transformación cultural". Algo que suscribe Ruiz, quien afirma que la cultura es determinante para convertir el sueldo en un tema tabú. En su opinión puede llegar a generar grandes diferenciaciones y desigualdades, "a veces por cuestiones históricas no meritocráticas, que se arrastran y crean brechas que luego son difíciles de salvar". Pone como ejemplo el caso de una persona que se incorpora en época de bonanza y otra que hace lo mismo cuyo salario se negoció en la crisis.

Marcos recuerda que "el dinero tiene un componente dopamínico que excita como pocas cosas zonas del cerebro que producen satisfacción, y aprendemos muy rápida y profundamente a repetir comportamientos que conducen a maximizar las recompensas". Por eso, Ruiz subraya que "las empresas deben dedicar más tiempo y recursos a evitar desigualdades que pueden poner en jaque el compañerismo y el sano funcionamiento de los equipos".

Presumidos y quejicas, las dos caras del 'cuánto gana'

Existen personas que presumen de todo, hasta de su sueldo. Sin embargo, cuando se trata de quejarse del salario, los comentarios surgen por doquier. En el supuesto de un cambio de carrera, ninguna de las dos opciones es válida. Salvador Sicart, director de Hays Response España, cree que "alardear del salario es como el que va diciendo que consigue matrículas en todo, o el que te dice que va a suspender y saca un diez". Por eso aconseja recurrir al sentido común: "No conviene jactarse del sueldo ya que genera tensiones internas. Puede provocar que la gente abandone la empresa porque siente que está peor pagada. Y si no para de quejarse pierde toda credibilidad ante futuros asuntos relacionados con el salario. Lo que quiere su empresa es que si tiene problemas con el sueldo lo comunique directamente, sin exigencias y contextualizado".

Susana Marcos, socia de PeopleMatters, también apuesta por cierta cautela: "Tenemos que trabajar por que nuestros empleados sientan que son digna y justamente recompensados (en dinero y por otros medios) por lo que aportan según las reglas del juego y que puedan estar satisfechos. Esto es un reto enorme para los profesionales de retribución y de recursos humanos, pero factible". Reconoce que quien no se queja no consigue nada; sin embargo, aclara que "en este caso, la vía sostenible no es estar permanentemente quejándose sino conocer las reglas del juego y exigir lo que conforme a ellas le corresponde por lo que contribuye. Y si aun así no encuentra el equilibrio ganar-ganar... de nuevo: váyase a otro lugar en el que valoren más el valor que tiene".

RELACIONADOS

Expansión y Empleo

Desarrollo de Carrera

Te recomendamos

Enlaces promovidos por Taboola

Guillotina Office Depot 5621850 A4
45,97 € - viking.es

Intestino: Olvidate de los probióticos, y haz esto en lugar de eso
Nutravia

Halle Berry presume de abdominales a sus 53 años
Telva

Alimentos que producen gases
Cúdate Plus

Íñigo Errejón: habrá terceras elecciones si el PSOE y UP repiten apoyos
Expansión

Rapapolvo al consejo de TSB por su caótica integración tecnológica con Sabadell
Expansión

COMENTARIO



ellectorluis

12/11/2019 | 21:21 horas

#1

¡Qué bonitas las teorías! Luego viene el mundo real donde no puedes elegir ofertas de trabajo porque sencillamente no tienes ninguna.

EDICIONES

OTRAS WEBS DE UNIDAD EDITORIAL

Masters - Escuela UE

Coches - Marcamotor.com

Unidad Editorial

Farmacia - Correo

Farmaceútico

Trabajo - Expansión y Empleo

Hemeroteca

Expansión en Orbyt

El Mundo

Tienda MARCA

Madrid Fashion Week

Noticias de Agencias

Directorio Empresas

Directorio Autónomos

Directorio Ejecutivos

Fuera de Serie

Suscripciones Expansión

Guía TV

Eventos y Conferencias

Marca