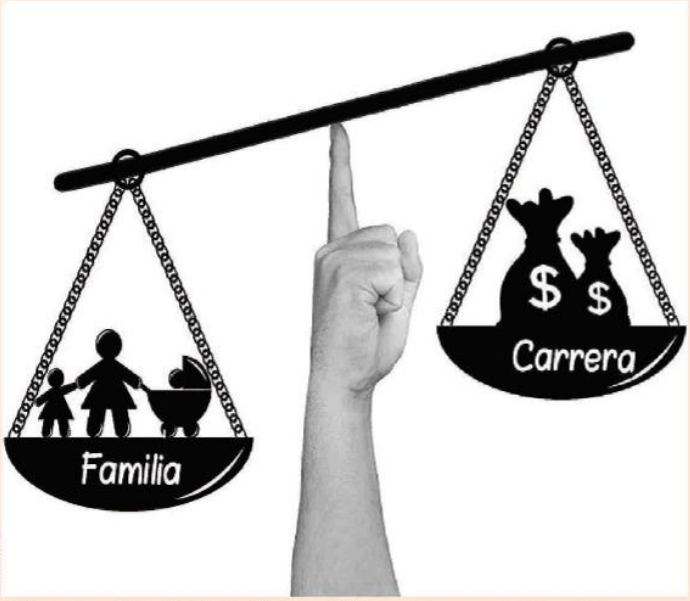
Los tres factores que importan más que un buen sueldo

No se trata tanto de lo que ganas como de lo que aprendes y el grado de autonomía. La retribución es cardinal para acceder a un empleo, pero otros factores son clave para que de verdad te importe.

Montse Mateos. Madrid

Las personas trabajan para vivir, y quien piense lo contrario miente. Aquellos que realizan cualquier tipo de actividad sin ánimo de lucro obtienen otro tipo de gratificaciones no materiales que pueden incrementar su autoestima o satisfacción, pero con eso no se come, ni se paga la hipoteca. Es evidente que el dinero es la contraprestación que todos esperamos por ceder nuestro talento o conocimiento, aunque superados ciertos mínimos –equivalentes al sueldo de mercado– existen otros factores que pueden ser determinantes para acceder a un nuevo empleo, permanecer en el mismo o plantearse un cambio.

Juan Antonio Fernández, socio y director general de Habittud Consulting, menciona la seguridad laboral o la estabilidad, las perspectivas de futuro, el ambiente de trabajo, el interés del puesto y la conciliación de la vida personal y laboral como algunos de los imprescindibles. Sin embargo, pocas veces se puede percibir todo esto en el tiempo que dura una entrevista de trabajo. Si quieres dar un giro a tu carrera, ponte en contacto con los empleados de la compañía que tienes en el punto de mira. A menudo, las cosas no son lo que parecen: ni las empresas más jóvenes son las mejores, ni las organizaciones más tradicionales son las más conservadoras cuando se trata de gestionar personas. Existen tres factores que te ayudarán a dar con la fórmula... porque el dinero no lo es todo.



Dreamstime

En algunos casos, las medidas de conciliación son definitivas para permanecer en un empleo.

1 La cultura. Analiza la cultura de la organización, sin prejuicios. José Ignacio Jiménez, socio de Talengo, asegura que "las compañías están especialmente preocupadas por definir su cultura, los valores con los que se identifican. Antes de nada, el profesional debe tratar de averiguar si encaja en ese esquema". La calidad directiva, estar alineado con tus reportes y que tu momento de vida cuadre con la forma de trabajar y los objetivos de la empresa es fundamental. Tus necesidades personales varían a lo largo de tu vida –si tienes o no obligaciones familiares, o disponibilidad para viajar–, así como las laborales. "A veces se valora más el dinero y que el desarrollo de carrera que el tiempo libre", apunta el socio de Talengo. Javier L. Crespo, director de programas de recursos humanos de EAE Business School, coincide en que la cultura organizativa es clave para facilitar el acceso de los empleados a estas necesidades que cambian a lo largo de su vida laboral: "Las compañías que buscan este bienestar son más rentables, porque facilitan el crecimiento personal y profesional de sus empleados".

Encajar en los valores y la cultura que propugna la organización es una prioridad

La calidad de las personas que trabajan en la organización y la de sus directivos también son determinantes en la cultura. Alfonso Jiménez, socio de PeopleMatters, afirma que muchas personas huyen de los trabajos por la relación directa que mantienen con su jefes directos.

2 Qué recibo a cambio. Horario, vacaciones, formación, carrera profesional, empleabilidad y seguridad en el empleo son algunos de los ingredientes de la compensación total por la que apuestan las empresas. Según Alfonso Jiménez, "elegimos un empleo por una combinación de factores, de lo contrario sería difícil mantener la competitividad en el mercado. Lo que la compañía ofrece se materializa en propuesta de valor al empleado, que es una síntesis de aquellas cosas que brindan a sus trabajadores actuales o futuros". Fernández suma a esta cesta los beneficios sociales como "la inversión en formación continua y estructurada, móvil de empresa, vales de comida, seguro médico privado, planes de pensiones y anticipo de nómina". En definitiva, productos y servicios que facilitan la vida como empleado y como persona y que, al final, redundan en un rendimiento positivo.

3 La felicidad. No se trata de algo vanal. Estar a gusto en el trabajo alimenta la productividad. "Atrás quedaron la gestión por tareas, objetivos, competencias e incluso valores. Es importante y necesario, pero no suficiente si no gestionas de un manera adecuada las emociones de tus empleados", afirma Fernández, quien menciona el auge de la figura o del rol del *happiness manager* o gerente de la felicidad, "encargado principalmente de la gestión de proyectos en esta línea". Sin embargo, recuerda que los esfuerzos de la compañía por la felicidad laboral no sirven de nada si no te gusta lo que haces, cómo se hace y con qué herramientas. Eso determina tu satisfacción en el trabajo.

LA FÓRMULA

La **satisfacción** que reporta un **buen sueldo** es muy **efímera**. Unas condiciones laborales que favorezcan el desarrollo personal garantizan el futuro profesional del empleado, aumentan su productividad y su empleabilidad a largo plazo.

Cuenta atrás para pedir un aumento

Todo el mundo está contento con su sueldo hasta que descubre que su compañero gana más que él. De un plumazo, la satisfacción laboral muta en frustración y de ahí a la pereza laboral hay sólo un paso. Tomarlo como punto de partida es la cuenta atrás para pedir un aumento es lo más adecuado, y marcarse una estrategia lo más inteligente para lograr el objetivo.

- **Justifica que tu rendimiento es excelente con hechos contrastables, por ejemplo, tu contribución específica en el éxito de un proyecto o cumplir los objetivos marcados.**
- **Analiza la retribución de mercado para puestos similares al que desempeñas, en empresas de tu sector y del mismo tamaño para precisar toda la información.**
- **Valora tu situación personal y la de tu empresa. A veces un incremento salarial supone una movilidad laboral que no puedes asumir, o la compañía acaba de asumir un proceso de cambio.**
- **No subestimes el trabajo de tus compañeros, sobre todo si sabes que alguno de ellos gana más que tú. Puede que esa diferencia esté justificada.**

Las personas motivan más que el dinero

Las Islas Hébridas Exteriores son un grupo de islas pertenecientes a Escocia y testigo silencioso de lo que mueve a las personas para formar parte de una organización y rendir al máximo. 'Financial Times' informa del caso de The Hebridean Princess, un antiguo ferry convertido en crucero y dirigido por Trevor Bauiley. A pesar de que la industria del turismo no es un ejemplo de generosidad y buenos salarios, todos los miembros de la tripulación y el personal de a bordo, "hasta la señora que nos cambió las sábanas y limpia el baño" –recoge este artículo–, están motivados y comprometidos con su trabajo y el disfrute de sus huéspedes. Se describen como "una gran familia".

Frederick Herzberg, psicólogo estadounidense reconocido por su 'Teoría del enriquecimiento laboral' y la 'Teoría de los dos factores', se refería al reconocimiento y ser capaz de contribuir a un trabajo significativo como los elementos de motivación laboral. Mientras que estar mal pagado o no empatizar con el jefe puede conducir al desánimo.

El caso del crucero es más que ilustrativo, pero dentro de ciertos márgenes. Porque si tener un sueldo adecuado es importante, no lo es menos la injusticia de no ser bien retribuido. Sin embargo, negociar un equilibrio salarial es más un arte que una ciencia en la que influyen distintos factores. 'Financial Times' menciona el caso Natalie Jacquemin, psicóloga y socia de Mercer, que cuando se la preguntó por su negociación más exitosa recordó aquella vez que le ofrecieron un puesto que deseaba. Jacquemin estaba tan emocionada por la oferta que olvidó ser más objetiva a la hora de negociar su salario.