

02-02-2010 HUMANITAS. Alejandra Aranda en “Aumento de sueldo es la principal variable por la que los chilenos se cambian de empleo” en El Mercurio p. B1 y B6

Sección: Economía y negocios – Capital Humano

Altos ejecutivos, al contrario, privilegian desarrollo profesional y calidad de vida: Aumento de sueldo es la principal variable por la que los chilenos se cambian de empleo

RESULTADO DE ESTUDIO DE TRABAJANDO.COM A MÁS DE SIETE MIL PERSONAS | B 6

B 6

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

EL MERCURIO
MARTES 2 DE FEBRERO DE 2010

Según sondeo de Trabajando.com entre más de siete mil trabajadores:

Chilenos privilegian un mejor sueldo como principal motivación para cambiar de empleo

La tendencia es especialmente fuerte en cargos intermedios, ya que a nivel ejecutivo entran a jugar otras variables, como crecimiento personal y proyección laboral.

Diversos consultores señalan que las empresas deben tomar en cuenta no sólo la variable monetaria sino también de calidad de vida para fijar sus políticas de recursos humanos.

BERNARDITA SERRANO y VICTORIA REYES

Esteban lleva dos años trabajando en una compañía de retail. A pesar de que en varias ocasiones ha solicitado un aumento de sueldo y que sus jefes se han comprometido a hacerlo, sigue ganando lo mismo que cuando entró a la compañía. Después de tantas reuniones infructuosas decidió buscar trabajo para conseguir un mejor sueldo y nuevas perspectivas.

Es que a pesar de que varios expertos aseguran que la sociedad cada vez busca motivos más “emocionales” como sentirse bien en un lugar para quedarse ahí, un sondeo realizado por Trabajando.com dio cuenta que el sueldo es, definitivamente, la principal razón que tienen los chilenos para evaluar quedarse o cambiarse de la empresa en que actualmente trabajan.

De un universo de siete mil empleados, el 42% dijo que “una mejor compensación laboral” es la razón número uno a la hora de cambiar de empleo.

“Un año antes cerca de un 60% optaba por esta opción antes que el desarrollo de una carrera, la motivación personal, la ubicación del trabajo o el equipo de trabajo. Actualmente, son más las personas que analizan otro tipo de variables a la hora de cambiarse de empleo”, explica Juan Pablo Swett, director general de Trabajando.com.

LOS MÁS JÓVENES —como la Generación “Y”— buscan otras variables en un trabajo, como afinidad en valores, buenas relaciones y sentir que están aportando.

¿Todos quieren más?

Varios *head hunters* concuerdan en que esta condición se da en sectores socioeconómicos más populares y en personas que ocupan puestos más intermedios, pues a nivel ejecutivo, aseguran, la variable monetaria no es tan importante.

“Los ejecutivos y la gente de un nivel socioeconómico más alto planifican su carrera. Ven otras variables, como tipo de empresa,

su crecimiento y proyección”, explica Benjamín Toselli, presidente ejecutivo de IT Hunter, quien agrega que la variable “relación con el jefe” cobra una relevancia mayor en estos niveles.

“Hasta el 30% de los ejecuti-

vos se cambia de empleo cuando no se siente bien con su jefe”, asegura.

Concuerda con esto María Elena Talac, socia de Team Search, quien explica que para un alto ejecutivo el crecimiento profesional influye más que el sueldo a la hora de decidir si quedarse o no en una empresa. Y es exactamente eso mismo lo que está comenzando a pasar en otros niveles de las organizaciones.

Alejandra Aranda, socia de Humanitas Executive Search, explica que los más jóvenes —como la Generación “Y”— busca otras variables en un trabajo, como afinidad en valores, buenas relaciones y sentirse que están aportando a “construir un mundo mejor. Hay una tendencia valórica hacia eso”, asegura.

Los consultados concuerdan en que poco a poco ha ido cambiando el eje de lo que se entiende como ser exitoso en el mundo de los ejecutivos. “Y ya no está tan relacionado al dinero, sino a ser feliz y sentirse bien”, dicen.

Rol de la empresa

Para los expertos, las empresas deberían tomar en cuenta estas variables a la hora de gestionar sus políticas de Recursos Humanos (RR.HH.). “Por ejemplo, la flexibilidad en el horario es cada vez más valorada por los ejecutivos, sobre todo en las mujeres”, comenta Benjamín Toselli.

Es por esto que si las empresas no toman en cuenta las variables que privilegian sus trabajadores a la hora de evaluar quedarse o irse de la compañía, pueden correr el riesgo de perder algunos talentos que después será complicado reemplazar.

■ Cerca de la mitad de los trabajadores decide cambiarse por 20% más de sueldo

En un año de crisis como el que acaba de pasar, la gente que se cambia de trabajo lo hace porque busca la estabilidad que no encuentra en su empresa, pero en períodos de recuperación la gente tiende a cambiarse por otros factores, entre los cuales está el nivel de renta.

Sin embargo, según cuenta Ignacio González, gerente general de la empresa de *head hunters* Mandomiedo, los candidatos siempre dicen que se quieren cambiar porque no ven que tengan perspectivas de desarrollo, y dicen que el nuevo cargo es un desafío. Según él, el tema salarial es secundario.

Es más, un estudio realizado por su empresa a 12 mil personas concluyó que el 44% de quienes se cambian de trabajo lo hacen por aumentos de sueldo de hasta un 20%. Según cuenta, eso demuestra que “la gente finalmente se cambia porque ve el ‘pasto del lado más verde’ que por dinero”. Sólo el 6% se cambia por aumentos que van entre un 40 y un 50% de su remuneración.

