Circular 2287-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los pros y los contras de hacer públicos los salarios.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 10 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

¿Por qué gana más que yo? Pros y contras de hacer públicos los salarios en una empresa

“En Microsoft se prohibía conocer, divulgar o tratar de indagar sobre el salario de las otras personas, política que, considero yo, es supremamente sana”, relata Nicolás Reyes, fundador y director de Dale Carnegie Training, en su libro *Compórtate como un animal: Cómo destacarse y sobrevivir en la jaula de la vida y de las organizaciones*

. La

transparencia salarial

al interior de las empresas tiene pros y contras, y su impacto positivo o negativo depende de distintos factores, coinciden especialistas en Recursos Humanos.

Para Dora Valdez, fundadora y directora de Hubble, al menos en México no es sano para el **clima organizacional**

que los compañeros de trabajo conozcan sus salarios, una de las razones de peso es porque muchas veces las empresas no cuentan con tabuladores bien definidos o métricas claras.

“Si en las empresas hubiera más claridad de los puestos, de los objetivos del puesto, de los resultados deseados y que todo fuera más medible, no pasaría nada en que las personas supieran el **sueldo de sus compañeros**, porque es transparente para todos.

Lamentablemente, en la mayoría de las empresas no existe esta claridad y sin ella, algo que pensamos que puede ser bueno puede mermar toda una cultura”, expone la especialista.

En ese sentido, Gabriela Pérez Almendariz, fundadora y directora general de Livec, opina que uno de los riesgos de entre [compañeros de trabajo conozcan sus sueldos](#) puede ser el punto de partida de “riñas, mala comunicación, tensión en el ambiente organizacional y desapego al trabajo en equipo”.

El **clima laboral**, considera la especialista, puede verse afectado en su totalidad, porque en vez de visualizar a las otras personas como compañeros, se perciben como rivales. Una de las implicaciones negativas de la **transparencia salarial** está ligada con el deseo de ganar más, pero sin estar realmente conscientes del por qué el otro integrante del equipo tiene una mejor remuneración. “A lo mejor vemos que hace lo mismo, pero no vemos qué aptitudes tiene y por eso no nos podemos igualar en el tema sueldo”.

En esa misma línea, Nicolás Reyes subraya que está comprobado que el clima organizacional se afecta cuando las personas conocen los salarios de los otros y se sienten “injustamente remunerados cuando se compara con ellos, sin conocer enteramente el contexto de la **estrategia salarial** de la organización”.

Uno de los desafíos que implica la transparencia salarial, apunta Dora Valdez, es incluso las diferencias en incrementos salariales que puede haber con [los perfiles de alta demanda](#), a este reto también hay que agregar la tendencia a prejuizar a las personas: por qué gana tanto si su familia tiene dinero, reflexiona.

A decir de los especialistas consultados, uno de los focos rojos que implica el hecho que **los salarios sean de dominio público** en las empresas es el sentido de inequidad que se puede generar entre quienes ganan menos, comparar las funciones que realiza cada integrante del equipo o sentirse menos valorado, aspectos que pueden ir dañando tanto la relación entre compañeros como el propio clima de trabajo.

Los beneficios de la transparencia salarial

Pero no todo es negativo, en 2013 el economista Emiliano Huet-Vaughn, de la Universidad de California, realizó un estudio en el que concluyó que cuando las personas conocen los ingresos de sus compañeros, se esfuerzan más y **mejora la productividad**.

Esto es uno de los puntos positivos que puede tener [el conocimiento de los ingresos](#) entre los integrantes de un equipo de trabajo. “En algunos casos se puede convertir en un motivante para los colaboradores de hacia dónde quieren llegar”, señala Gabriela Pérez.

Los beneficios que puede tener la transparencia salarial, especialmente en el cierre de la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres, ha llevado a países como España a crear un **registro de sueldos**, el cual contiene la media del pago por género, tipo de puesto y nivel. Otro ejemplo es un proyecto que se plantea en Finlandia para que los salarios entre compañeros de trabajo sean públicos.

Si bien en México no se percibe que la transparencia salarial pueda ser del todo positiva para los ambientes organizacionales, Dora Valdez también reconoce que puede tener beneficios, siempre y cuando en las empresas existan objetivos claros y **tabuladores bien definidos**.

“Cuánto pagan aquí, cómo está tabulado el sueldo, por qué gano lo que gano, si puedo aspirar a ganar más, en cuánto tiempo será. La clave es ser transparente porque a todos nos gusta que nos hablen con la verdad y ahí es donde hay **una gran área de oportunidad** en las empresas, porque luego contratan personas y esperan que sean casi adivinas y sepan lo que tienen que lograr en la organización por arte de magia”, señala.

Gabriela Pérez coincide en que la **transparencia salarial** puede ser positiva, pero se necesita que las organizaciones comuniquen mejor las competencias que requiere cada persona para aspirar a una determinada remuneración. Además de esto, es importante que haya mayor consciencia en que al interior de una organización un mismo puesto de trabajo puede tener distintos niveles con mayores o menores responsabilidades.

“Es bueno que haya ese deseo de querer más, pero debemos tomar con sabiduría que tu jefe obviamente siempre va a ganar un sueldo considerablemente mayor al tuyo porque tiene más responsabilidades, pero hay que verlo como un objetivo y **un motivante interno** para cada colaborador”, indica la especialista.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”