

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Titulo
-------	--------	------	------	--------

28/04/2015 DIARIO FINANCIERO (SANTIAGO-CHILE) 16 5 CONSCIENTES DE LA INEQUIDAD SALARIAL

VISIÓN COMPETITIVA



Alex Godoy
DIRECTOR MAGISTER
SUSTENTABILIDAD UDD

Conscientes de la inequidad salarial

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título
-------	--------	------	------	--------

28/04/2015 DIARIO FINANCIERO (SANTIAGO-CHILE) 16 6 CONSCIENTES DE LA INEQUIDAD SALARIAL

■ Uno de los grandes desafíos de las compañías es comprender que sus acciones tienen sentido más allá de la inercia de sus políticas, lindas en papel pero a veces distantes de su actuar. Ejemplos de estas pueden ser vistas a través de sus acciones sobre el territorio y que podrían conllevar al desarrollo regional sin una política de “regionalización” de parte del gobierno central transformando a tales zonas en ciudades envidiables. Sin embargo, uno de los puntos menos vistos son los temas del rompimiento de la inequidad y donde la variable ingreso es relevante. En conversaciones con mi colega de la Facultad de Economía y Negocios, Cristian Echeverría, comentamos acerca del cómo empresas conscientes lo están haciendo. Sin tomar en consideración los sueldos de la plana

ejecutiva, sino del resto de trabajadores, la pregunta que nace es ¿cuál debiera ser el sueldo digno de un trabajador? Para una empresa tradicional, la remuneración se calcula sobre la base del “sueldo de mercado del profesional X”. Entonces, ¿cuál sería para una empresa consciente? En ese sentido, comentamos el cómo ya se está realizando y que dice relación con la productividad individual que cada uno genera. En palabras simples, imagine Ud. que en la industria de las manzanas pagan sueldos de “mercado” a un trabajador del área agrícola. ¿Por qué un trabajador de una empresa productiva y competitiva debe recibir lo mismo que quien recibe un sueldo en la compañía con menos competitividad y con conflictos sociales y ambientales? Aquí, una empresa consciente, en vez de transitar

hacia el “reparto de utilidades” propuesto por muchos, le bastaría con reajustar los sueldos en torno a su productividad, volviéndose además atractiva para nuevos trabajadores que buscarán trabajar en una compañía que es consciente de aquello en vez de una que no lo hace. Si esta política le parece “marxista” o retrógrada, le contaré que la posee una gran empresa consciente, ejemplo mundial de innovación y productividad, Google Inc. ¿Qué le parece?