

# PRIMER EMPLEO

## Claves para negociar el primer sueldo

**Han pasado de estar entre los más deseados a ser uno del montón. El paro también ha pillado por sorpresa a los recién titulados, que ya no encuentran un empleo tan rápido como las promociones anteriores y tampoco son contratados a golpe de talonario.**

Por **Montse Mateos**

Hace un par de años, los directores de recursos humanos de compañías de todos los sectores se disputaban a los recién titulados. Incluso acudían a buscarlos a las universidades antes de que terminaran sus estudios. En cierta ocasión, un directivo comentaba con estupor como a la entrevista de selección acudió el hermano del convocado: "Mi hermano no ha podido venir porque le ha surgido otra oferta. Vengo yo en su lugar a ver qué me ofrecen". La prepotencia del pasado se ha convertido en humildad. Con una tasa de desempleo entre los menores de 25 años del 29%, dejar pasar la oportunidad de un puesto de trabajo es un lujo del que muchos ya empiezan a arrepentirse.

Alfonso Medina, socio director del área de búsqueda y selección de Dopp, señala que estas circunstancias han bajado los humos a los titulados: "Ya no están en disposición de exigir determinado sueldo por su titulación; además deben demostrar que valen para el puesto. Si hace un par de ciclos los sueldos se situaban en una media de entre 24.000 y 30.000 euros brutos anuales, ahora la cifra está entre 18.000 y 24.000". Encarnación Meroño, directora de organización, selección y calidad de Adecco, señala que "dependiendo de la titulación, especialidad, sector y empresa, la banda salarial puede oscilar entre los 16.000 y los 21.000 euros, durante su primer año. Estos parámetros apenas han sufrido variaciones últimamente, salvo los incrementos del IPC".

### Negociar un salario

Al igual que Medina, Meroño explica que "no es habitual tener la posibilidad de negociar el salario partiendo de una primera contratación en la que se aportan conocimientos, pero poca experiencia en el área". Sin embargo puntualiza que "cada vez son más las empresas que ofrecen a sus trabajadores un bonus sobre el salario que variará en función del resultado alcanzado, además de otros beneficios orientados a la formación para el desarrollo de nuevas competencias". Yolanda Gutiérrez, socia de PwC, apunta que "el margen de negociación salarial está en una banda mínima de 21.800 euros y en un máximo de 29.500 euros". Susana Marcos, socia de PeopleMatters, es tajante al respecto: "Es ninguno o casi ninguno, porque el presupuesto para este tipo de contrataciones es poco flexible". De la misma opinión es Pablo Urquijo, director general de Page Personnel (Grupo Michael Page), quien además expone algunas razones que complican la negociación: "La primera es que hay un exceso de oferta y la segunda es que las empresas están revisando sus costes de personal a la baja. Por estos motivos es muy importante ser flexible, demostrar actitud y ganas de trabajar".

Para Rafael Barrilero, socio de Mercer, uno de los obstáculos que encuentran los recién licenciados para negociar su retribución es que "están situados en la parte baja de la organización y las empresas no quieren trastocar su estructura en términos salariales. Pero los jóvenes sí pueden tener margen para jugar con otros beneficios de su paquete retributivo en términos de conciliación, flexibilidad horaria, formación o ayudas para comidas".

No obstante, las posibilidades de negociación también dependen de la oferta y la demanda del perfil. Joleine Mudde, responsable de selección y desarrollo de directivos de Development Systems, asegura que en perfiles comerciales se ve claramente un aumento de sueldo en los últimos años, "sobre todo en aquellos que poseen una titulación en Ciencias Económicas y Administración de Empresas con dominio del inglés. Un buen ejemplo es la posición de key account manager para la distribución moderna". Mudde marca una banda salarial para puestos comerciales entre los 16.000 y los 30.000 euros brutos anuales, "según el sector, área funcional y escasez del perfil". En este sentido Gutiérrez señala a los ingenieros, "por su perfil versátil y sus capacidades"; y Ángel García, director del área de estudios de Watson Wyatt, identifica los superiores (industriales y telecomunicación), y los puestos comerciales y marketing, "si es con máster mejor".

### Aptitudes 'versus' actitudes

Según los expertos consultados los recién titulados tienen que saber venderse ahora más que nunca. Urquijo se decanta más por la actitud que por la aptitud: "Las generaciones que se incorporan al mercado tienen generalmente un buen nivel formativo y eso permite cubrir la parte de las aptitudes. Pero en el entorno del mercado actual, que es muy exigente y cambiante la actitud, es fundamental. Se necesita gente comprometida y con ambición para desarrollar una carrera profesional. Esto permite a las empresas crecer y ser competitivas".

### Pruebas de acceso con lupa

El proceso de selección varía mucho en función del perfil a seleccionar y las características del puesto. Como punto intermedio Adecco nos pone al tanto de las pruebas más comunes:

- Dinámica de grupo: el candidato participa con otros compañeros del proceso de selección en una situación simulada. Aquí se valoran aspectos como la participación, la expresión oral, la capacidad de comprender otras posiciones, de expresión, etcétera.
- Pruebas psicotécnicas: se valoran conocimientos, aptitudes, competencias laborales o personalidad, para analizar las posibilidades de adecuación al puesto.
- Entrevista personal: se repasan los datos curriculares, se contrastan resultados de pruebas anteriores y de manera directa se exponen motivos e intereses hacia el puesto al que se opta.