

CÓMO PEDIR UN AUMENTO DE SUELDO

La clave es presentar la propuesta como el mejor negocio

Quiénes, cuándo y cómo son las dudas que responden los expertos para garantizar el éxito.

POR DANIELA MORALES
dmoralesm@diarioelsur.cl

“En pedir no hay engaño”, dice el dicho. Y “quien no se arriesga no cruza el río”, plantea otro. Estas dos populares frases son por hoy la justificación que tienen muchos trabajadores para pedir un aumento de sueldo. Temor, falta de seguridad en su propio trabajo son sólo algunas de las razones que explican que casi el 95% de los trabajadores dependientes nunca pide un aumento de sueldo. Si embargo, expertos en la materia plantean que la falta de esta propuesta radica en que muchos desconocen cómo y cuándo solicitarlo.

Algunos se quedan en los laureles y esperan que sean las propias compañías observando sus esfuerzos y resultados, decidan aumentarles el salario según políticas correctas y adecuadas. Pero en la realidad, esto pasa muy pocas veces.

Es por ello, si siente que su esfuerzo, compromiso e innumerables

horas extras que no han arrojado beneficios monetarios, quedarán en el anecdotario de su vida laboral, aquí les entregamos algunos prácticos consejos para no fallar frente a su jefe.

CALIFICACIÓN

La primera interrogante que debe plantearse es, si usted está en condiciones de pedirlo. Si la respuesta es afirmativa, tendrás muchas posibilidades de conseguirlo.

El experto Lucas Canevaro, director de Michael Page Chile es categórico no todos califican para un

aumento.

“La tendencia general es quejarse de su empresa en vez de concentrarse en cómo puede mejorar su performance, creando valor para su compañía. La verdad es que la mayor parte de esas personas no entregan resultados que justifiquen un aumento de sueldo y se limitan a mantener una actitud negativa y derrotista. Ellas, no están en condiciones de solicitarlo”, asegura.

Sin embargo, Lucas Canevaro agrega que, las personas que se encuentran constantemente enfocadas en desarrollar su trabajo rápido y eficientemente y que no temen a asumir nuevas responsabilidades, tendrían que preguntarse periódicamente si el sueldo que están ganando está alineado con el valor de mercado.

“Ellos sí tendrían que proponer un mejor sueldo”, afirma.

ELIJA EL MEJOR MOMENTO

Griselda Gottero, jefa comercial del portal de Internet Zonajobs afirma que el cuándo pedirlo es un factor muy importante. Ante lo cual la experta detalla que son dos los escenarios más favorables.

“Idealmente cuando el sueldo de mercado para un perfil similar sea mayor al percibido, o bien cuando la posición dentro de la empresa es de mucha importancia y se tiene una buena evaluación de nuestro trabajo”, dice.

Canevaro plantea que “lo mejor en estos casos es solicitar una reunión. De esta manera, la persona tendrá la atención adecuada y la posibilidad de exponer sus puntos de manera lineal. Hacer este pedido en un momento cualquiera o anticipar el motivo de la reunión suele no dar buenos resultados”, aconseja.

En general, el momento ideal para un encuentro es antes de una pausa, como el fin de semana, o un día feriado, dice Canevaro, ya que el superior tendrá suficiente tiempo para razonar sobre el pedido y preocuparse de las consecuencias de su respuesta.

QUIENES LO PIDEN

Según Griselda Gottero el perfil de los solicitantes debe cumplir ciertos requisitos.

“Deben ser Aquellos que por efectos del mercado laboral son más demandados y que no tienen sistemas de incentivos alineados con sus resultados. En esos casos hay muchas empresas que están tratando de le-



95%

de los trabajadores dependientes nunca pide un aumento de sueldo.

30%

como máximo debe ser el porcentaje de solicite a sus jefes.

6

meses como funcionario de la compañía son la experiencia base que debe tener para solicitarlo.

tos, y por sobre todo de su desempeño.

“De forma natural y manteniendo siempre la discusión en términos objetivos, no incluir los motivos personales dentro del aumento, pues abre la discusión a otros aspectos que no son convenientes”, detalla Gottero.

Recuerde que al negociar que no todo es dinero.

Si la empresa argumenta que no tiene el suficiente capital como para aumentarle el sueldo, igual puedes conseguir otro tipo de compensación: cursos de perfeccionamiento, una promoción interna sin sueldo, unas vacaciones o un recorte de horario son alternativas que no deben dejarse de lado.

En definitiva, recuerda que el objetivo principal es conseguir un justo reconocimiento a un trabajo bien hecho, plantan los expertos.

QUÉ NO HACER

Nunca pida un sueldo amenazando con irse de la empresa.

Debe tener en cuenta que, si bien nadie es experto en este tema, hay que saber pedir y aceptar una respuesta negativa.

Ahora bien, no tiene nada de malo que le plantee el requerimiento a su jefe. Al contrario, según los entendidos, siempre es bueno que las personas lo hagan por lo menos una vez, ya que esto demuestra que el profesional valora sus capacidades.

Con estos sencillos pasos es posible que el tan anhelado aumento este más cerca de lo que usted lo imagina, eso sí, siempre y cuando su desempeño lo merezca.

En caso de respuesta positiva, es importante definir tiempos y modalidades con los que el aumento será dado. Pero la respuesta puede también ser negativa”.

Lucas Canevaro, experto.



Los criterios que considera el empleador son tres: en primer lugar cuánto me cuesta el reemplazo de la persona. Segundo, los equilibrios en las remuneraciones internas. Y por último, la factibilidad que esta persona busque otro trabajo en caso de no otorgar el aumento”.

Griselda Gottero, experta.



VENDA SU PROPUESTA

La preparación es fundamental. Pedir un aumento es como vender un proyecto. Nunca se enfrenta semejante reunión sin estar preparados y es importante presentar datos objetivos. Hay dos temas principales: resultados obtenidos y valores de mercado.

- Resultados obtenidos: en los últimos meses o mejor, desde el último aumento. Hay que ser convincente en los puntos fuertes del propio trabajo, documentando los éxitos. Finalmente, proyectar los resultados hacia el futuro demuestra visión y proponer nuevos proyectos, cargos y - en definitiva - un aumento.

- Valores de mercado: esto es, principalmente salarios promedio del mercado. Hoy es fácil obtener análisis de remuneración. Una presentación objetiva y puntual será más convincente y le permitirá a su jefe replicarle.

ESTAS SON LAS CLAVES

Uno de los aspectos trascendentales que garantiza el éxito o fracaso de la propuesta a sus empleador es el momento y el lugar. Los expertos recomiendan que sea antes de revisar la cuenta anual o semestral y programar una cita formal.

La principal herramienta que tiene a su favor el trabajador son las buenas calificaciones de evaluaciones anteriores que haya realizado la compañía. Evite compararse con sus compañeros. Sus méritos debe ser suficiente.

Prepárese con anticipación. Hay que ser capaces de anticipar todas las objeciones, generar distintas respuestas, prepararlas y ensayarlas hasta que este totalmente convencido de que lo que planteamos va a ser aceptado.

Negocie cuando no necesite hacerlo. Evite negociar en una situación donde es imprescindible llegar a un acuerdo. No puede perder nunca la posibilidad de levantarse de la mesa de negociación en cualquier momento.