

RETRIBUCIÓN

Cómo prepararse para conseguir un aumento de sueldo

MONTSE MATEOS MADRID 26 JUL. 2019 - 18:02



/ Costhanzo

Los conocimientos, la experiencia y las habilidades son los factores que aceleran la carrera de un profesional y también lo que tiene a su disposición para poder acceder a un aumento de sueldo. Entrenar todas estas habilidades para presentar de forma adecuada los éxitos logrados a lo largo del año es fundamental para comenzar el nuevo curso con una subida salarial.

Cuánto gana usted y cuál es el sueldo de su mejor colega de trabajo son dos de los secretos mejores guardados en cualquier empresa. Compartimos visión, misión, objetivos y hasta mantel y espacio de trabajo, pero cuando se trata de salarios el mutismo es absoluto. Éste es uno de los motivos por el que negociar una subida salarial se convierte en una carrera de fondo con una meta incierta. Entrenarse y prepararse con las herramientas que tiene a su alcance más que una opción, se convierte en la alternativa, es decir, la única salida para conseguirlo.



- 10:17 **Santander ajusta sus hipotecas al nuevo escenario de tipos**
- 10:05 **Azkoyen sube un 4,1% su beneficio hasta 6,5 millones en el primer semestre**
- 10:00 **San José roza el 100% de subida en 2019**

PUBLICIDAD

InRead Invented by Teads

Maribel Rodríguez, socia de Direactivas, dice que "negociar significa tratar un asunto para llegar a un acuerdo o solución". Por eso, explica que cuando el objetivo es conseguir un incremento en el paquete retributivo deben ponerse en juego todas las capacidades que intervienen en una buena negociación: "Capacidad de análisis y observación, empatía, capacidad de escucha, asertividad, inteligencia emocional, habilidad para cerrar acuerdos, a las que añado sentido de la oportunidad y planificación estratégica". Rodríguez, que imparte talleres y asesora a directivos en fase de negociación salarial, califica este proceso como "altamente sensible y prioritario para la satisfacción de los profesionales".

Lograr un incremento pasa por usar todas las capacidades que intervienen en una buena negociación

El dinero no da la felicidad, pero sí que supone un ingrediente de peso en la negociación y un elemento clave en la atracción y fidelización de talento. En Wyser -compañía de Gi Group dedicada a la búsqueda y selección de directivos-, están convencidos de que "las empresas que incorporen políticas de transparencia salarial tendrán una gran ventaja a la hora de atraer talento, mejorar su clima laboral y, por lo tanto, su rendimiento, y las que no lo hagan se quedarán atrás". Mientras tanto, como dice Susana Marcos, socia de PeopleMatters, "si puede demostrar que es mejor que el estándar, exija mayor salario que el estándar, no que el de su compañero". El entrenamiento para alcanzar este reto comprende cuatro fases que le ayudarán a saber si cumple con los requisitos para un incremento salarial.

Quién es

El primer paso de esta estrategia es saber cuál es su activo, es decir, de qué conocimientos y habilidades dispone para alcanzar su objetivo. ¿Lo más valorado? Yolanda Gutiérrez, socia de Eversheds Sutherland, destaca entre los primeros la transformación digital, analytics o la inteligencia artificial; mientras que entre las habilidades hace referencia a la importancia de la capacidad analítica o la gestión de personas. Marcos considera que también es relevante que el candidato a un aumento posea visión de negocio en su globalidad, entienda la cultura de la empresa, las relaciones y quién es quién. Jaime Asnai González, director general de PageGroup España, es certero: "No sólo hay que ser bueno, sino también parecerlo. No se trata de estar sacando pecho todo el día, sino de manera profesional explicar qué hitos ha alcanzado y, de manera realista, transmitir el esfuerzo que le ha supuesto conseguirlo".

A poco que haga una segunda lectura, se dará cuenta de que básicamente es lo mismo que se necesita para avanzar en la carrera profesional. Así lo cree Neus Antón, socia y directora general de AdQualis executive search en Madrid, que entre las habilidades y competencias que más pueden ayudar al aspirante a un aumento enumera capacidad para aprender rápidamente, de innovar o de trabajar en equipo, junto con la flexibilidad, tener impacto e influencia.

Las herramientas

Identifique qué factores pueden condicionar su estrategia. Antón recuerda que depende del tamaño de la organización en la que trabaje; no puede aspirar a lo mismo en una multinacional que en una pyme. Pero cree que lo más relevante es si el perfil del candidato a un aumento "es muy demandado en el mercado o si los proyectos en los que trabaja resultan más o menos estratégicos para la compañía".

La capacidad para aprender, innovar o trabajar en equipo son esenciales para una subida salarial

Rodríguez considera tener muy claras las respuestas a cinco cuestiones: qué y por qué y para qué queremos negociar y con quién y cómo negociamos. En este último punto recomienda buscar referencias salariales objetivas y contrastadas con su posición, ponerlo en contexto con la empresa en la que trabaja y valorar objetivamente su desempeño, con la formación, idiomas, conocimientos y experiencia. Asimismo aconseja al trabajador preguntar cómo es percibida su motivación, actitud y compromiso con los valores de la compañía.

Otros condicionantes son los que señala Marcos, que define como legítimos y menos legítimos. Entre los primeros destaca la evaluación del desempeño, la trayectoria o el potencial profesional. Agrupa en el segundo grupo la relación con los decisores -jefes, recursos humanos...- o la capacidad para negociar y venderse, "aunque no haya verdadero valor para la compañía detrás". González recuerda que la forma es tan importante como el contenido: "No debe ser de manera reivindicativa, sino constructiva". Sugiere mencionar la satisfacción por alcanzar determinados éxitos, "no abordar sólo el incremento salarial".

Dónde se mueve

El contexto socio económico y la situación de la empresa también resulta definitiva para lograr un incremento retributivo, así como la información off the record que puede manejar el profesional. Rodríguez señala que "no es lo mismo decir 'me he enterado que una persona gana x' que 'el promedio de salarios de los profesionales que son mi población de referencia es'". Gutiérrez subraya que es importante entender los presupuestos de la compañía: "La partida de salarios es clave para analizar las probabilidades reales del aumento, qué parte presupuestaria no está todavía asignada y, por tanto, con qué margen se cuenta".

Conviene tener muy claras las aspiraciones, si desea permanecer en la empresa o cambiar de empleo

En cuanto al contexto socio económico, en Wyser no creen que sea crítico para un trabajador que quiera negociar su sueldo. Sin embargo califican de determinante la situación de la compañía. Identifican tres momentos. El primero crecimiento: los beneficios aumentan y los directores están satisfechos y todo apunta a que optar a un aumento es fácil: "No olvidar reforzar nuestra aspiración con argumentos. Un mal momento sería el segundo escenario: "Una mejora de las condiciones contractuales nos dará la motivación necesaria para superar el bache". Y por último lo que definen como mar en calma, la oportunidad para pedir: "Los próximos meses marcarán la tendencia de la compañía para bien o para mal; una motivación extra ayudará a los componentes del equipo a darlo todo".

Al margen de todos estos condicionantes, Salvador Sicart, director de Hays Response, aconseja no centrarse en el sueldo fijo, "hay que valorar las oportunidades que se tienen por delante y olvidarse de ganar más haciendo lo mismo". Para Sicart, es clave hacer una proyección a futuro que ponga en valor el potencial del profesional que solicita un aumento.

A qué aspira

Conviene tener muy claras las aspiraciones, es decir, si se quiere o no permanecer en la misma empresa o si de lo que se trata es de preparar el camino para dar el salto a otro empleo. Gutiérrez reconoce que casi todos los profesionales que quieren cambiar de empleo buscan una mejora salarial. Explica que "si el nuevo puesto es diferente, la referencia del salario actual sólo debería utilizarse en la reflexión interna -'no quiero perder poder adquisitivo'-, pero no como negociación, ya que ante distintos puestos no puede darse una comparativa apropiada. En cualquier caso, tener información sobre la política retributiva de la nueva empresa es una ventaja".

Antes de nada tenga en cuenta que...

El incremento este año se sitúa en el 2,5%; 5% en el caso de posiciones directivas.

Los sectores químico y farmacéutico son los que tiran del sueldo, con el permiso de 'real state' -inmobiliario- y las nuevas tecnologías. Estos dos últimos son los más favorables para acceder a un aumento por la escasez de perfiles técnicos en el mercado.

Los perfiles que más opciones tienen para acceder a un aumento son los científicos de datos y los expertos en ciberseguridad, a los que se suman los financieros y los comerciales, en ambos se requieren capacidades digitales.

El sueldo fijo se mantiene estable, de manera que tiene que negociar el variable, es decir, un porcentaje por consecución de objetivos.

RELACIONADOS



Te recomendamos

Enlaces promovidos por Taboola

La colección de coches desconocida de Rafa Nadal ¡vaya pasada!
Extramotor.com

40 automóviles que duran más de 400,000 kilómetros
BuzzDrives

Diego Guerrero abre DSPEAKEASY, el restaurante donde "comería a diario"
Marca

Amber Heard se marca un Margot Robbie y lo da todo al maquillaje melocotón
Yo Dona

El Corte Inglés lanzará una aplicación que cambiará la forma de relacionarse de clientes y marcas
Expansión

Goirigolzarri pone en valor las enseñanzas de Ybarra
Expansión

COMENTARIOS

EDICIONES

OTRAS WEBS DE UNIDAD EDITORIAL



Apúntate a nuestras newsletters

Apuntarme