

Según estadísticas casi el 95% de los trabajadores dependientes nunca pide un aumento de sueldo. El principal problema es que la mayoría no sabe cómo ni cuándo pedirlo o teme que un rechazo pueda comprometer su carrera.

Muchas personas piensan que la misma compañía, observando sus esfuerzos y resultados, decidirá aumentarles el salario según políticas correctas y adecuadas. Esto no siempre pasa y hay que aprender a pedir.

Es importante tener en cuenta algunos puntos para pedir un aumento e incrementar las probabilidades de éxito.

La primera consideración es preguntarse si uno está en condiciones de pedirlo. Lamentablemente, la tendencia general de muchos trabajadores dependientes es quejarse de su empresa, jefe o colegas, en vez de concentrarse en cómo puede mejorar su performance, creando valor para su compañía.

Por otro lado, las personas que se encuentran constantemente enfocadas en desarrollar su trabajo eficientemente y que no temen asumir nuevas responsabilidades, tendrían que preguntarse periódicamente si el sueldo que están ganando está ali-



La clave es considerar los resultados y los valores del mercado

Cómo y cuándo pedir un aumento de sueldo

» Para obtener éxito es importante escoger el momento adecuado

neado con el valor de mercado. Si eso no fuera así, tendrían que pedir un aumento de sueldo.

Siempre, el mejor momento para negociar es después de un período de constantes buenos resultados. La solicitud adecuada en el momento equivocado da resultado negativo. Lo mejor en estos casos es solicitar una reunión.

OBJETIVOS

En general, el momento ideal para un encuentro es antes de una pausa (como el fin de semana), durante la cual el superior tendrá suficiente tiempo para razonar sobre el pedido y preocuparse de las consecuencias de su respuesta.

La preparación es fundamental. Pedir un aumento es como vender un proyecto. Nunca se enfrenta se-



LUCAS CANEVARO
Director de las divisiones de Engineering & Manufacturing Sales, Marketing & Retail y Human Resources de Michael Page.

mejante 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 estar preparados a presentar de manera convincente los puntos fuertes del propio trabajo, documentando los éxitos. Según el cargo y responsabilidades podrán ser facturación, costos, márgenes, reestructuración, calidad, etc. Finalmente, proyectar los resultados hacia el futuro demuestra visión. Prepara la base para proponer nuevos proyectos, cargos y - en definitiva - un aumento.

- Valores de mercado: esto es, principalmente salarios promedio del mercado. Hoy es fácil obtener análi-

sis de remuneración publicadas anualmente por los mejores headhunters y que se pueden descargar de sus portales. Si un profesional ya está entre los máximos valores de mercado, no necesariamente será más difícil obtener un aumento, pero tendrá que ser más proactivo y proponer desafíos más altos.

Una presentación objetiva y puntual no sólo será más convincente, sino que permitirá al propio responsable replicarla con quien finalmente tomará la decisión, ya que en la mayoría de los casos no será él mismo.

La propuesta en fin, debe ser una conclusión lógica de la argumentación llevada hasta entonces. Los mejores resultados se obtienen con propuestas claras y precisas, posiblemente expresadas en cifras. En caso de respuesta positiva, es importante

definir tiempos y modalidades con los que el aumento será dado, es decir, el follow-up. Pero la respuesta puede también ser negativa y hay que estar preparados.

A veces existen válidos motivos por los que no se pueden conceder aumentos. En este caso, es útil considerar otro tipo de beneficio, ya que no necesariamente debe ser económico. Se puede obtener, por ejemplo, beneficios como el uso de un auto de la compañía, el pago de una capacitación o incluso de un master, etc. Son distintos tipos de inversión para la empresa.

RESPUESTA

En frente a una respuesta negativa, es importante preguntar por qué. Si la respuesta está asociada al nivel económico de los otros colegas, no es exhaustiva, ya que el pedido no es "social" más bien personal y ad hoc. Si la respuesta negativa tiene buenos fundamentos, habría que preguntar cómo sería posible ponerse en condiciones de obtener un aumento y trabajar para eso.

Finalmente, si ninguna de las opciones obtuvo éxito, nadie impide llegar a la conclusión de que uno está siendo subvalorado. Pero esto no tiene que ser motivo de un comportamiento negativo y derrotista. La integridad de un buen profesional se evalúa sobre todo en entornos no favorables.