

5 pasos para lograr un aumento de salario

Un incremento a tu salario no llegará por arte de magia, y estos consejos te ayudarán a que te vean como un elemento valioso dentro de la empresa.



Investiga los casos de gente en tu empresa que ha obtenido un aumento y analiza sus logros y acciones.

08-12-2014

POR: Antonio Piñón, dir. de Go Business, Human Capital Strategies

Todos queremos **ganar más**. Para la mayoría de la gente, un **incremento de sueldo** representa un enorme incentivo, pero para las organizaciones significa la posibilidad de retener y **motivar a los empleados** más especiales.

La clave para tener una mayor probabilidad de **conseguir un aumento** es demostrando a la compañía que eres un elemento valioso. Lo anterior no debe traducirse en argumentos tales como “hacer bien el trabajo”, la antigüedad, puntualidad, asistencia o quedarte hasta tarde. Hablamos más bien de la suma de un **desempeño destacado**, una aportación significativa a los objetivos de la organización y un **desarrollo personal**.

Te recomendamos leer: [Sueldos ejecutivos, ¿cuánto subirán en 2015?](#)

A continuación te presentamos cinco recomendaciones que pueden ayudarte a lograr ese objetivo:

1. Descubre cómo lograrlo

Es más fácil decirlo que hacerlo, pero es uno de los escalones más importantes y a la vez más ignorados. A ninguna persona le suben el sueldo de un día para otro, mucho menos de forma espontánea. Identifica dónde estás parado y qué necesitas para **alcanzar tu objetivo**. Un incremento depende en gran medida de saber cómo actúa (y ha actuado) la empresa en relación a ello.

- Comienza por **conocer las políticas** y lo que la compañía necesita para otorgarlo.
- Investiga los casos de gente que lo ha obtenido. Analiza sus **logros y acciones**.
- Pregúntales a las personas que pueden apoyarte. Muchas veces puede ser tu jefe o el **responsable de recursos humanos**. Puedes decir por ejemplo: “Me gustaría en un futuro poder ganar más. ¿Qué debo hacer para lograrlo?”

Puedes leer también: [¿Cuánto aumento de salario debes pedir?](#)

2. Pide una evaluación objetiva de tu desempeño

Es muy importante en este punto contar al menos con objetivos que sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes para la organización y con un tiempo límite para cumplirse. Si no los tienes, solicítalos sin importar la posición que tengas. Esto permitirá que, tanto tu jefe como tú, vean con claridad **el resultado de tu esfuerzo**.

Es muy importante asegurar que esta evaluación se concrete en los tiempos pactados con la debida **retroalimentación**. No lo dejes sólo en manos de tu jefe, también debes provocarlo.

Tomando en cuenta lo anterior, lo que sigue es superar los tiempos y la calidad esperados en el **cumplimiento de los objetivos**. Esto no sólo sirve para solicitar un incremento, sino también para hacerse acreedor a otros premios o **incentivos**, como **bonos** o incluso para ser candidato a una mejor posición.

3. Sé visible, no pases desapercibido

Una manera de destacar es involucrándote en más actividades, tanto en tu área como en otras. Siempre son bien recibidas acciones como un **proyecto nuevo** que traiga mejoras, así como la participación en los objetivos de otros departamentos.

Esto podría llamarse “**brindar valores agregados**”. Encuentra un **abanico de escenarios** para que un mayor número de personas conozcan tus capacidades y vean en ti a alguien preocupado por aportar más.

4. Materializa beneficios económicos para la organización

Éste es uno de los “**valores agregados**” que más importancia y presencia te pueden dar ante cualquier compañía.

Existen un sinnúmero de ideas a aplicarse en cualquier contexto, bajo el marco de: **incrementar ventas, reducir costos**, mejoras en la productividad, calidad y eficiencia, por citar los más importantes. En ocasiones, las mejores ideas no están en la **alta dirección**, sino en la gente que opera diariamente.

La sugerencia puntual aquí es que no quede como una simple idea: concrétao. Si funciona, haz que lo repliquen, mide el impacto y haz que la gente **clave de la organización** conozca y valore tu aportación.

En este punto te será de gran ayuda conocer y analizar los objetivos e indicadores más relevantes de la empresa para enfocar tu atención a lo que verdaderamente importa y preocupa a los líderes.

5. Busca movilidad

Los incrementos más generosos ocurren con una promoción o **cambio de puesto**. No basta con exceder los objetivos o brindar valores agregados, implica un esfuerzo constante por desarrollarse, es decir, adquirir mayores conocimientos, destreza técnica y **habilidades humanas**. Para este efecto recomiendo:

- Tener y mostrar una amplia disposición para cambiar de domicilio, incluso de ciudad o país.

- **Gestionar tu propio desarrollo**. La mayoría de las personas están a la expectativa de la capacitación que ofrece y brinda su empresa. En contraparte, las personas exitosas fabrican sus propias **fuentes de capacitación**, por ejemplo, cursos, diplomados o posgrados sin recurrir al apoyo de la compañía.

En ocasiones, esto también puede ser dedicar más tiempo de trabajo al aprendizaje de otras funciones o al desarrollo de proyectos de impacto.

- Aclárale a la empresa cuál es tu **objetivo de desarrollo**. Existen varias personas en las organizaciones que están atentas para detectar **talentos internos**. Sin embargo, no todos los elementos valiosos pueden llegar a ser visibles. Comunica a las personas indicadas (tu jefe, RH, entre otros) que tienes interés en cierta área o posición y que estás dispuesto a entrenarte e incluso a moverte de localidad.

- Prepara un **reemplazo**. El hecho de que tengas a alguien que sepa hacer tus funciones permitirá, en primer instancia, que dediques más tiempo a desarrollarte y en segunda que la empresa no tenga miedo de moverte por dejar sola tu área.

Un **aumento de sueldo** no ocurre por arte de magia. Pon manos a la obra y consíguelo sin dejar de ser paciente y dedicado. Si después de lograr todo lo anterior no pasa nada, sería bueno considerar cambiarte a un lugar donde sí **noten tu valor y esfuerzo**.

También puedes leer: [Guía para pedir un aumento de salario](#)

El autor es director de Go Business, Human Capital Strategies. Líder con 20 años de experiencia con dominio de todas las áreas de Recursos Humanos. Experto en estrategias orientadas al desarrollo del personal, mejora de productividad, optimización de recursos y rentabilidad. Socio del negocio con enfoque comercial y financiero.