



Recomendaciones para establecer nuestras aspiraciones salariales en una entrevista de trabajo.

La negociación del salario suele ser un tema que genera incomodidad en una entrevista de trabajo sobre todo ante la pregunta “¿Cuáles son sus aspiraciones salariales?”. En el presente artículo veremos algunos consejos para poder negociar un salario acorde a las responsabilidades reales del puesto de trabajo al que estamos aplicando.

Antes de mencionar nuestras aspiraciones salariales para el puesto aplicado debemos considerar los beneficios extra-salariales que ofrece la empresa a sus colaboradores, por ejemplo:

- Flexibilidad horaria
- Transporte (pensemos los casos de las Empresas de Zona América que asumen el transporte de sus colaboradores desde sus hogares a la Empresa)
- Partidas extra-salariales y compensaciones: comisiones, primas, incentivos, tickets de alimentación, viáticos, etc.
- Cercanía geográfica
- Descuentos especiales y convenios (Institutos de Capacitación, Gimnasios, Supermercados, Tiendas de Ropa, etc.)

Además no debemos omitir la compatibilidad del puesto de trabajo y empresa, con nuestro Proyecto Ocupacional, ¿a qué me refiero con esto? No es lo mismo buscar trabajo cuando estamos desocupados que cuando tenemos trabajo y buscamos una mejora u oportunidad de desarrollo, nuestras necesidades y expectativas son diferentes. Entonces, esto último variará e influenciará también en nuestras aspiraciones salariales, lo cual no es bueno ni malo, pero es un factor que tendremos en cuenta también.

Continuando con el objetivo principal de este breve artículo, ¿qué sucede cuando el proceso de selección es liderado por una Consultora en Selección de Personal y desconocemos la Empresa a la cual aplicamos, ¿cómo fijo mis aspiraciones salariales?

En primer lugar, debemos partir de la base de cuál es nuestro costo de vida, es decir “con menos de x monto no puedo vivir”, estableciendo dicho monto como base principal. Luego de ello debemos centrarnos en el puesto de trabajo y sus responsabilidades, con el objetivo de poder seguir “puliendo” y arribando a nuestra aspiración salarial. ¿Cómo averiguo o fijo la remuneración pretendida para dicho puesto si desconozco la Empresa? Es importante y fundamental INFORMARNOS! ¿Cómo? Averiguando en el mercado de trabajo cuanto se estila pagar por dicho puesto, si cumplo con todos los requisitos (recordar hacer una comparación con el perfil solicitado y el perfil propio), podemos verificar en la página de Consejo de Salarios en el grupo y subgrupo de actividad correspondiente o aproximado recordando que allí se fijan los salarios mínimos nacionales basados en una jornada de ocho horas diarias (ver en <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/consejos-de-salarios>).

Luego que tenemos la información suficiente para fijar nuestras aspiraciones salariales para ese puesto en particular vamos a establecer un rango, ¿por qué no mencionar un monto fijo? Porque es importante



transmitir flexibilidad y apertura a la negociación, las cuales son competencias solicitadas y valoradas por todas las organizaciones en la actualidad, ¿y qué mejor que demostrarlas desde la entrevista?. A su vez, establecer un rango cobra mayor importancia cuando no contamos con la información suficiente sobre la Empresa.

Ahora nos centraremos en abordar algunos mitos que surgen a raíz de la fijación de las aspiraciones salariales en una entrevista de trabajo:

- *“Si menciono unas aspiraciones salariales inferiores al salario mínimo para ese rubro seguro me contratan”*

Si bien en situaciones de desempleo es normal que pretendamos bajar nuestras aspiraciones salariales, no debemos caer en la desvalorización. Recordemos y valoremos nuestra experiencia y formación adquirida a lo largo de nuestra carrera laboral, no pretendamos que un empleador valore lo que ni nosotros hacemos. Resumiendo los valores y actitudes claves a la hora de transmitir nuestras aspiraciones: actitud positiva, humildad y autovaloración.

- *“Las empresas o empresas de selección indagan respecto a nuestras aspiraciones para descartarnos o admitirnos en el proceso de selección”*

Muchas veces sucede eso, las aspiraciones salariales como factor excluyente en un proceso de selección, pero otras veces no es así de lineal. Puede suceder que la Empresa o Consultora quiera indagar en el mercado cuales son las aspiraciones o rangos salariales de dicho puesto en cuestión, ya que desconoce las mismas y qué mejor que obtener información de los postulantes. También, otro factor que puede estar en juego es la información que tiene el postulante respecto al rubro y puesto al cual se postula, y la valoración que este le atribuye al mismo, por lo cual nos puede perjudicar establecer aspiraciones bajas, ya que estaremos transmitiendo y desvalorando las responsabilidades del puesto en cuestión.