



¿QUÉ ES EL SISTEMA DE “ESCOGE TU PROPIO SUELDO” Y EN DÓNDE SE APLICA?

El pago auto establecido es la última innovación entre las empresas que compiten por los mejores talentos y quieren demostrar que ofrecen las condiciones de empleo más atractivas.

Donde trabaja Cecilia Manduca hay un "proceso de autoevaluación de salario". En pocas palabras, los trabajadores deciden cuánto se les debe pagar. Recientemente Manduca, quien vive en Londres, se dio un aumento salarial de US\$8.700, llevando su sueldo anual a US\$46.000 aproximadamente. Tenía muchas dudas sobre ese aumento de sueldo, de 25 años.

El proceso implicó muchas conversaciones con otras personas. Sabía que mi trabajo había cambiado. Sabía que iba mucho más allá de mis objetivos. Sabía que, desde un punto de vista racional, merecía un sueldo más alto.

Pero tenía muchas dudas y me sentía un poco codiciosa porque siempre hay un estigma, una sensación de que debes sentirte feliz con lo que tienes. Cuando hablé con mis colegas internamente y les pedí consejo, me dieron fue que sí, me lo merecía y valía la pena explicarlo. Manduca.

La empresa GrantTree, se dedica a ayudar a las empresas del Reino Unido a obtener fondos del gobierno. Y todos sus 45 empleados fijan su propio sueldo, el cual pueden revisar con la frecuencia que deseen.

CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA “ESCOGE TU PROPIO SUELDO”:

“NADIE DICE QUE NO”

El mismo proceso cambia según la empresa. En GrantTree, el personal reúne primero información sobre lo que les pagan a los trabajadores en otros lugares por roles similares a los suyos, explica Manduca.

Luego revisan cuánto puede pagarles la compañía y analizan cuánto han crecido como individuos desde que comenzaron. Con esa información, haces una propuesta que es revisada por tus colegas, agrega. Esto es muy importante, porque los colegas no están ahí para decir sí o no, o para aprobarlo. Están allí para hacerte preguntas y comentarios. Después de escuchar las opiniones, el empleado decide una cifra. El punto clave es que nadie tiene que demostrarlo; una vez que tomas una decisión, ese es el salario que te pagan, apunta.

SE BAJARON EL SUELDO VOLUNTARIAMENTE

Manduca cuenta que dos colegas decidieron bajarse el sueldo voluntariamente, luego que cambiaran sus responsabilidades.

La mayor parte de las compañías que usan este sistema de "escoge tu propio sueldo" tienen algún tipo de proceso de revisión, como el escrutinio de colegas, o un límite para la cantidad total que pueden suponer los salarios.

La Organización de Profesionales de Recursos Humanos de Reino Unido (CIPD, por sus siglas en inglés), dice que esta forma de trabajar puede aumentar la transparencia salarial. Sin embargo, advirtió que la estrategia también podría ser contraproducente sin una implementación cuidadosa. Por ejemplo, en las empresas que ofrecían vacaciones ilimitadas algunos empleados realmente tomaron menos tiempo libre que antes. Para Charles, jefe de la firma de software Pod Group, el sistema parece funcionar sin problemas. Sus 45 empleados han elegido su propio salario durante dos años, lo que ha significado un aumento del 10% en los sueldos totales pagados y un gran aumento en la retención del personal.

¿EN QUÉ CASOS PUEDEN BAJARLE EL SUELDO A UN TRABAJADOR?

Esta figura es válida, en primer lugar, si existe un acuerdo escrito celebrado entre el empleador y el trabajador. En segundo lugar, si la reducción es a futuro, no puede tocar periodos que no sean devengados. En tercer lugar, su nuevo sueldo no debe ser menor a la Remuneración Mínima Vital y en cuarto lugar, debe haber una justificación objetiva del por qué se le aplica la reducción. Si la persona va a seguir haciendo lo mismo, si va a tener el mismo horario y funciones no tendría sentido hacer la reducción. Lo que se estaría haciendo es trasladarle al trabajador parte del costo del empleador, con lo que éste obtendría una mayor ganancia.

Cabe señalar que la rebaja salarial sin acuerdo del trabajador o sin que se cumpla alguno de los casos señalados anteriormente, califica como un acto de hostilidad laboral que permite al trabajador a tomar otras medidas. De ser el caso, el trabajador puede presentar una denuncia a la Sunafil con la finalidad que un inspector requiera al empleador que deje sin efecto la medida y que además reintegre los beneficios sociales pagados de manera incompleta. Si el empleador no cumple, recibirá una sanción.

¿MERECE REALMENTE UN AUMENTO DE SUELDO?

Si alguien en Pod Group quiere aumentar su salario, se lo comunica al director de Recursos Humanos, quien nombra a seis miembros del personal para que hagan sus comentarios. Ocasionalmente, el personal ha pedido mucho más que el promedio de mercado.

"No se trata de personas codiciosas, es más bien una falta de entendimiento", "Una persona que estaba recién comenzando no comprendía que el aumento de salario que pedía era demasiado. Estaba pidiendo un aumento del 50%, que era mucho más de lo que valía aquella posición". "Fue su decisión, pero le dije: 'puedes tomarlo, pero si tu valor no está justificado, eso terminará de una sola manera'" dice admite Charles Towers-Clark. En general, A la hora de pedir un aumento de sueldo no sólo debes decidir cuándo y cómo hacerlo: antes de nada tienes que saber determinar si verdaderamente te lo mereces.

Pedir un aumento de sueldo no sólo requiere valor, también exige preparación. Eso sí, volverte experto en negociar tu salario y seguir todos los pasos para conseguir un aumento no es suficiente.

El primer paso antes de pedir un aumento de sueldo es saber si realmente te lo mereces. No sólo estarás más preparado para enfrentarte a ello exitosamente, sino que te ahorrarás el disgusto en caso de que no te corresponda. En definitiva, es mejor descubrir la cruda realidad por ti mismo, que por tu jefe durante la negociación con los nervios a flor de piel.

Por lo tanto, al pedir un aumento no sólo debes tener una petición, sino un motivo. Alexander Dickinson, experta en negociaciones salariales, explica que el momento clave para pedir un aumento es cuando puedas exponer claramente el valor que has aportado a la compañía.

Esencialmente, independientemente de tu valor, has de demostrar que tu aportación a la empresa es superior a tu percepción salarial.

PERFILES DE EMPLEADOS A LOS QUE NO LES MOTIVA QUE LES SUBAN EL SUELDO

Anota todas las tareas que lleves a cabo que no estuvieran estipuladas en la oferta de trabajo que aceptaste inicialmente o que tengan especial relevancia para la compañía. Así, también es aconsejable determinar si tu propuesta encaja en la industria de la que se trate. The Muse ha creado un formulario que puedes rellenar semanal o mensualmente con el fin de responder a la pregunta esencial: ¿me merezco un aumento de sueldo?

Claves del formulario:

- Calcula el valor que has aportado a tu equipo desde tu última autoevaluación.
- Recopila los proyectos o iniciativas de las que te hayas encargado en este último periodo.
- Describe en qué ámbitos consideras que has desempeñado mejor tu trabajo.

- Anota qué tareas has llevado a cabo que no estaban previstas en la descripción de tu puesto.
 - Escribe tus logros.
 - ¿Has ayudado a tus compañeros a alcanzar sus metas?
 - ¿Qué barreras has superado desde tu pasada autoevaluación?
 - Describe los proyectos que tengas en mente y cómo aportarían valor a tu equipo o a la empresa.
 - ¿Por qué eres irremplazable?
 - Piensa las razones por las que te merezcas un aumento.
 - Plántate por qué motivos podrías no merecerte un aumento, y como demostrar lo contrario.
 - Determina si es el momento adecuado para pedir un aumento en atención a factores internos y externos.
 - Ponle una cifra al aumento.
 - Planea tu discurso con tu jefe para pedir el aumento salarial.
-

DENTRO DEL PRESUPUESTO

Tom Hardman, es el director de Operaciones de la firma Smarkets, donde 120 empleados deciden sus propios salarios. Al igual que Pod Group, comparten datos e información de la empresa con el personal, para garantizar que sus solicitudes de salario sean informadas y razonables.

"Una parte muy importante del proceso salarial es asegurarse de que los empleados entiendan que se deben cumplir los presupuestos", explica Hardman.

"Entonces, como parte de cualquier proceso salarial, tenemos una discusión sobre qué recursos están disponibles, qué efectivo tenemos en el banco y cuánto podemos gastar en salarios".

"Siempre que incluimos a las personas en esta discusión, tendemos a descubrir que las personas son muy responsables cuando se les da este poder".

UN GRUPO DE EMPRESAS

Por el momento, la tendencia a permitir que los empleados establezcan sus propios salarios se limita a un puñado de empresas, principalmente en el sector tecnológico.

Pero si es un éxito, entonces podría extenderse, ayudando a poner fin al tabú sobre discutir el salario con los colegas. Ciertamente para Manduca, esta forma de definir el sueldo ha transformado su relación con sus compañeros de trabajo, haciéndola más abierta y menos conflictiva. "Los colegas que te hacen comentarios, se aseguran de que no te estés subestimando y de que seas recompensado por lo que vales para la firma".

"Eso realmente no sucede en una empresa normal, en la que negocias tu salario tratando de conseguir la mayor cantidad posible. Pero la otra persona está tratando de darte lo menos posible".