

¿Cuánto quieres ganar? Claves para definir la pretensión salarial en una entrevista de trabajo

La interrogante sobre las pretensiones de renta es quizá la parte más incómoda de un proceso de selección, especialmente para quienes están postulando a un empleo. Expertos explican de qué forma abordar la negociación del sueldo.

05 de Septiembre de 2024 | 16:48 | Por Natalia Munar | Portal Pyme



En cada entrevista laboral, hay una pregunta que suele generar incomodidad tanto a los candidatos como a los entrevistadores: "**¿Cuáles son tus pretensiones de renta?**". Aunque es un tema importante en el proceso de selección, muchas personas no saben cómo abordarlo adecuadamente.

La pregunta sobre pretensiones salariales busca, principalmente, entender si el candidato está alineado con el presupuesto de la empresa. María Jesús García - Huidobro, gerente de desarrollo de negocios de Trabajando.com, indica que "**un postulante que responde con seguridad sobre lo que espera ganar demuestra profesionalismo y preparación. Una persona que ha reflexionado sobre sus expectativas salariales y ha investigado el mercado transmite una imagen de seriedad**".

Además, tener claridad sobre el rango salarial evita sorpresas y malentendidos durante el proceso de contratación, explica García - Huidobro. Al presentar un estimado predefinido, el candidato puede evitar situaciones incómodas, como recibir una oferta muy por debajo de sus expectativas o enfrentarse a negociaciones difíciles en el último momento.

Responder correctamente puede influir directamente en la percepción del empleador, marcando la diferencia entre avanzar en el proceso o quedar fuera de consideración, indica Nelson Lay Raby, académico de la Escuela de Psicología Universidad Andrés Bello. Sin embargo, muchos candidatos no se sienten cómodos al abordar este tema, temiendo pedir demasiado y quedar descartados o solicitar muy poco y no valorar adecuadamente su experiencia.

Errores más frecuentes

Jimena López, gerente de operaciones de ManpowerGroup Chile, señala que la ambigüedad es uno de los errores más comunes. Otros factores negativos incluyen: "**No tener claro el valor del puesto o solicitar un salario muy por debajo del mercado con la esperanza de mejorar las posibilidades de conseguir el trabajo**". Igualmente, proponer una cifra excesivamente alta y fuera de rango también puede perjudicar al candidato", añade López.

Por su parte, el psicólogo Lay Raby, señala que los errores más frecuentes de los candidatos, que pueden llevar a su exclusión en un proceso de selección, son:

Dar una cifra demasiado alta o demasiado baja: Pedir un salario fuera de los rangos razonables puede mostrar desconocimiento del mercado o una falta de realismo, lo que podría hacer que el empleador descarte al candidato por estar desalineado con las expectativas del puesto.

No investigar el rango salarial adecuado: Responder sin haber investigado previamente sobre el salario promedio para el cargo muestra falta de preparación. Esto puede generar una mala impresión en el reclutador, quien esperaría que el profesional tenga información relevante sobre el mercado.

Ser vago o indefinido en la respuesta: Dar respuestas poco claras o no comprometerse con un rango salarial puede hacer que el candidato parezca inseguro sobre sus expectativas o su propio valor profesional, lo cual puede disminuir su credibilidad en el proceso.

Negarse a responder la pregunta: Rehusarse a dar una cifra o evitar el tema por completo puede ser percibido como una falta de transparencia o flexibilidad, dos cualidades que los empleadores valoran en un proceso de selección.

Mostrar inseguridad o dudar al responder: Las dudas o vacilaciones al hablar de expectativas salariales proyectan una imagen de poca confianza en las propias habilidades, lo que puede hacer que el empleador dude de la capacidad del profesional para negociar o manejar responsabilidades.

Enfocarse solo en el salario base: Ignorar otros beneficios que forman parte del paquete de compensación, como seguros, días libres o teletrabajo, puede hacer que la persona parezca inflexible o desinteresado en los aspectos no monetarios de la oferta, afectando su posición frente a otros postulantes.

Enfrentando la pregunta decisiva

La experta en recursos humanos de Trabajando.com, insiste en que "los candidatos a una vacante deben revisar anuncios de empleo similares en distintas empresas ofrece una idea clara sobre los rangos salariales promedio para puestos con responsabilidades comparables. Además, hablar con profesionales del sector puede proporcionar información valiosa y actualizada sobre las expectativas de sueldos en la industria. Participar en redes profesionales y asistir a eventos del rubro también facilita obtener datos directos de personas con experiencia en el campo".

Un aspecto clave es evaluar objetivamente cómo la propia experiencia, habilidades y logros se alinean con los requisitos del puesto. "**Los candidatos deben considerar cualquier habilidad especial o certificación que aumente su valor, ya que estas pueden justificar una mayor pretensión salarial**", añadió Jimena López.

¿Rango o cifra exacta?

Mencionar un rango salarial en lugar de una cifra exacta es una estrategia efectiva para conseguir la atención del reclutador, más cuando se tiene un argumento para fundamentar la cifra que se está solicitando, señala García - Huidobro.

Esto no solo brinda flexibilidad en la negociación, sino que también permite ajustar las expectativas según las conversaciones con el empleador. Además, "**las empresas suelen ofrecer otros beneficios adicionales al salario, como bonos, incentivos y opciones de desarrollo, que también deben ser considerados en la negociación**", afirmó la experta.

Durante la negociación, es recomendable enfocarse en el valor que el candidato aportará al rol, destacando logros y habilidades que justifiquen la solicitud salarial. Preguntar sobre la estructura salarial y las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa también puede proporcionar contexto adicional, ayudando a mantener una negociación abierta y profesional.

Finalmente, "**es posible establecer acuerdos que incluyan bonos por cumplimiento de objetivos o aumentos salariales futuros, según el rendimiento del candidato, lo que añade flexibilidad a la negociación sin comprometer las expectativas iniciales**", cerró la vocera de Trabajando.com.