

Cómo negociar un aumento de sueldo

Antes de negociar tu salario, considera todas las variables. Estas claves te ayudarán a lograr un acuerdo beneficioso para ambos.



1 de septiembre de 2021 | Actualizado 29 de mayo de 2025

Imagina que acabas de hacer entrevistas para tres puestos de trabajo. En dos de ellas te han presentado ofertas salariales: una más baja y otra más alta. El tercer trabajo, para el que no te han dado una cifra, es un puesto de nueva creación para una línea de negocio sin precedentes. ¿Cómo abordas la negociación salarial?

5 factores clave antes de abordar una negociación

1. **Necesidades.** ¿Solo te importa el salario? En este caso, la negociación se limita a establecer un mínimo y un máximo. Contempla otros factores. ¿Cuánto pesa para ti la oportunidad de aprender, crecer y ascender? ¿Y la proximidad del puesto de trabajo? ¿Y una mejor calidad de vida? Solo tú conoces tus necesidades: aprovéchalas para abordar la negociación de modo que te ayuden a desbloquear barreras.
2. **Alternativas.** Siempre es útil contar con más opciones, como otras ofertas existentes.
3. **Poder.** Valora qué te hace poderoso. ¿Qué cualidades y habilidades deseables posees? ¿Cuáles te diferencian?
4. **Valores de referencia.** Explora qué salarios se pagan en puestos similares. ¿Entre qué rangos te mueves?
5. **Precio de reserva.** Conoce tus límites. ¿Qué condiciones son innegociables? ¿Qué estás dispuesto a aceptar?

Veamos cómo influyen estos cinco factores en una hipotética negociación salarial:

Como candidato, estas podrían ser tus prioridades personales y tu situación al inicio de la negociación:

1. **Necesidades.** Anhelas un trabajo en un campo emergente que te brinde la oportunidad de aprender, tenga buenas perspectivas y te dé facilidades para ascender rápidamente.
2. **Alternativas.** Has recibido dos ofertas más: una de 33.000 euros y otra de 35.000 euros.
3. **Poder.** Tienes poca experiencia, pero estás disponible para empezar enseguida.
4. **Valores de referencia.** Tu salario de referencia es de 30.000-34.500 euros.
5. **Precio de reserva.** Lo marcas en 31.000 euros, siempre que se satisfagan las otras necesidades.

Como empleador, estas podrían ser las prioridades de tu empresa y su situación al inicio de la negociación:

1. **Necesidades.** Quieren un programador que se quede al menos uno o dos años y no

salte a otra *startup*.

2. **Alternativas.** Esperan que pueda empezar en tres semanas. La disponibilidad es más importante que la experiencia.
3. **Poder.** Ofrecen perspectivas de desarrollo profesional a corto-medio plazo.
4. **Valores de referencia.** Se basan en un sueldo de referencia interna de 30.000-33.000 euros; un sueldo de referencia externa de 39.000 euros; y un sueldo máximo para profesionales con experiencia de 43.000 euros.
5. **Precio de reserva.** Tienen un precio máximo de 40.000 euros.

Qué deberías preguntarte para negociar mejor

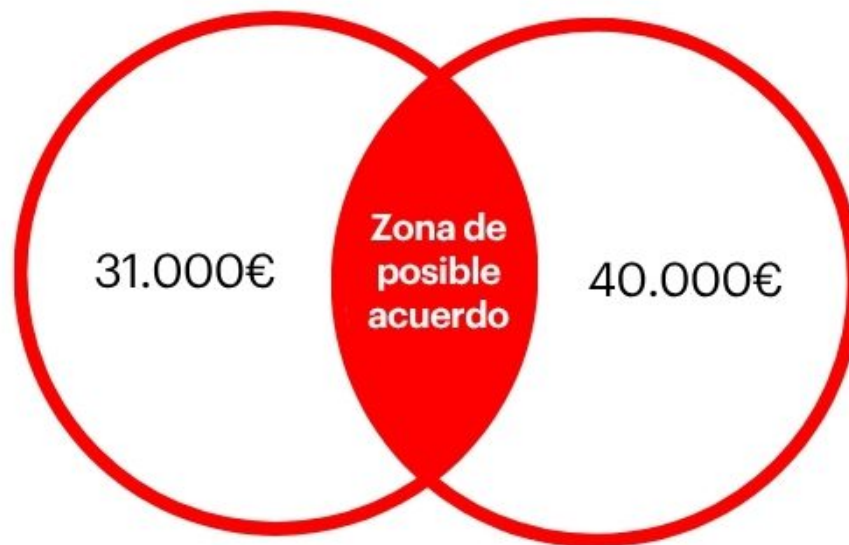
Como candidato, podrías perder dinero si acuerdas un salario basándote únicamente en tus expectativas. Por eso, ponte también en el lugar de la empresa y plantéate estas preguntas:

- ¿Qué necesita la empresa? ¿Cómo se beneficia de tu contratación?
- ¿Cuántas alternativas tiene si no te contrata ahora mismo?
- ¿Qué salario máximo está dispuesta a pagar?

Al explorar estas cuestiones desde el punto de vista de la empresa estás aumentando tu poder de negociación.

Ten por seguro que, antes de iniciar la negociación, la empresa también habrá analizado tu oferta desde tu punto de vista. En una negociación, ambas partes analizan sus expectativas. Se trata de encontrar la zona de acuerdo, sin revelar a la otra parte la propia situación ni el valor asignado a cada factor.

Encuentra tu zona de acuerdo



Podrías pedir 36.000 euros, además de tus otros requerimientos, aprovechando que la empresa tiene prisa por cubrir el puesto. Hacer los deberes y explorar las necesidades y expectativas de la otra parte te proporcionará poder y control de negociación.

Una mirada al futuro: las negociaciones automatizadas

A medida que nuestras interacciones virtuales se han incrementado, a través de videoconferencias, llamadas telefónicas y aplicaciones de mensajería y correo electrónico, también lo ha hecho el uso de sistemas de software y agentes automatizados a la hora de negociar.

En el ejemplo de la negociación salarial, posiblemente te hayas alegrado de conseguir 36.000 euros, pero un soporte de software podría haberte ayudado a realizar un análisis más exhaustivo, teniendo en cuenta todos los factores de ambas partes y prescindiendo del componente emocional del proceso.

Un error frecuente es enmarcar la negociación de forma negativa. Tendemos a preocuparnos más por las posibles pérdidas que por las ganancias, y a asumir que los intereses de la contraparte son diametralmente opuestos a los nuestros. Un intermediario tecnológico puede

ayudarte a contrarrestar estos pensamientos.

En cualquier caso, pregúntate:

- ¿Es mejor que tal situación la negocie un agente automatizado o un ser humano?
- ¿En qué fase puede irme bien? ¿En la preparación, la oferta/contraoferta, la presentación de alternativas o el análisis de las consecuencias de cada opción?
- ¿El software tiene prejuicios?
- ¿Cómo ayuda a superar los bloqueos y abrir nuevas vías de negociación?

FUENTE: basado en el libro [*Negotiate Good, Negotiate Well*](#), de Kandarp Mehta y Guido Stein (McGraw-Hill, 2021).

Este artículo se publicó originalmente en formato infografía en la revista [IESE Business School Insight 160 \(enero-abril 2022\)](#).

Gracias por leer  **IESE** insight
Para descargar la infografía haz clic en el botón de
abajo

www.iese.edu/es/insight