



¿Tienen valor real los estudios de retibución de mercado?

Victoria Gismera,
Director de PeopleMatters.

Los profesionales con experiencia en Compensación son conscientes del valor de los estudios de mercado. La información que se puede obtener a través de encuestas salariales ayuda a diseñar los fundamentos de las estrategias de compensación de muchas organizaciones. Estos datos son utilizados para construir las políticas de retribución; algunos, incluso, los definen como el “ADN” de los programas de compensación. Tal y como apunta Laura Thanasse, vicepresidente Compensation Strategy de Sun Life Financial Inc., trabajando en Compensación Total se depende de la recogida y el análisis de información. El dato de mercado es esencial para asegurar el éxito de los diseños y puesta en marcha de los programas de retribución. Es importante no sólo saber dónde y cómo conseguir la información, sino también saber cómo sacarle todo el partido y utilizarlo con el máximo beneficio para la compañía.

Sin embargo para profesionales generalistas de Recursos Humanos o técnicos con menos experiencia, los estudios salariales pueden ser un misterio. ¿Qué estudios se deben consultar? ¿Cuántos estudios debería utilizar? ¿Son las fuentes fiables o representativas de los mercados laborales de referencia? ¿Cómo debe ser el proceso de recogida, análisis y presentación de los datos? Si utilizo varios estudios, ¿cómo puedo combinar la información? ¿Cuál es la mejor forma de analizar y utilizar los datos de mercado?

Las razones por las que utilizar datos salariales de mercado pueden ser distintas:

- Analizar la competitividad de los salarios de la compañía con respecto a puestos tipo de compañías con las cuales compite y así conocer la “tarifa actual” de los puestos en el mercado.

- Conocer las tendencias salariales e identificar el movimiento año a año de los salarios.

- Identificar las prácticas salariales, programas, políticas y procedimientos competitivos de remuneración.

- Establecer una jerarquía de puestos o roles basada en el valor de cada uno en el mercado de referencia.

Pero a la hora de decidirse, hay que tener en cuenta:

- Las opciones de recogida de información: encuestas públicas realizadas por terceros (formales o gratuitas), encuestas realizadas por terceros pero diseñadas a medida o encuestas realizadas por uno mismo. Consideraciones como el coste, la fiabilidad del autor, el tiempo de realización y disponibilidad de los datos nos ayudarán a tomar la mejor decisión.

- Relación de puestos tipo que se analizan: puestos fácilmente identificables y comparables entre organizaciones, representativos de los niveles, colectivos y de la mayoría de ocupantes de la organización.

- Mercado laboral relevante: el/los mercado(s) de los cuales una organización obtiene sus empleados y/o el/los mercado(s) en los cuales pierde a sus empleados. Los mercados laborales generalmente se clasifican por: industria, tamaño de la organización, localización.)

Información elaborada por:

peplematters



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

“La mejor oferta formativa de Especialización en RR.HH”

Títulos Propios de la Universidad Complutense de Madrid

9 Cursos Superiores en Modalidad a Distancia (e-Learning)

Inicio: marzo de 2008

Administración de Personal en la Empresa*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 25 de marzo de 2008



Duración:
120h

Gestión de la Formación en la Empresa*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 25 de marzo de 2008



Duración:
120h

Selección de Personal*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 25 de marzo de 2008



Duración:
120h

Gestión de las Relaciones Laborales en la Empresa*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 25 de marzo de 2008



Duración:
120h

Diseño y Gestión de Retribución en las empresas*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 25 de marzo de 2008



Duración:
120h

Comportamiento organizacional*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 6 de mayo de 2008



Duración:
120h

Cuadro de mando integral aplicado a los RRHH*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 6 de mayo de 2008



Duración:
60h

Mentoring & Coaching*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 6 de mayo de 2008



Duración:
60h

Gestión y Organización de turnos de trabajo*

Modalidad a Distancia (e-Learning)
Inicio: 6 de mayo de 2008



Duración:
60h

Información e inscripciones: Vanesa Peña, tlf: 91 360 50 99, fax: 91 360 45 21,

email: formacion@globalestrategias.es, web: www.globalestrategias.es

Organizado por: Con la Colaboración de:

Portales Oficiales:

Medios de Comunicación Oficiales:



* Títulos en fase de tramitación por la Universidad Complutense de Madrid