



## ¿Cómo saber dónde mirar?

**Victoria Gismera,**  
Directora de PeopleMatters.

**E**n estas fechas de revisión y establecimiento de presupuestos, un año más la partida salarial tiene un papel fundamental. Pero, ¿cómo controlar nuestros costes salariales sin perder competitividad salarial?

Para poder contestar a la segunda parte de esta pregunta necesitamos primero, tener información de mercado (obvio) y segundo, estar seguros de su fiabilidad y relevancia para nuestro negocio (a veces no tan obvio).

Determinar nuestro adecuado mercado de comparación requiere:

- Concretar las empresas con las que necesito compararme: de mi sector o de varios sectores, de mi tamaño de negocio o de empleados, locales, nacionales y/o internacionales...

- Decidir sobre qué puestos necesito información salarial de mercado: de todas las áreas organizativas, específicamente de una función o de un colectivo exclusivo de mi sector (actuarios, entrenadores de delfines), de mi negocio (investigadores, comerciales), de mi política retributiva (directivos)...

- Reflexionar sobre qué información necesitamos obtener: en función de nuestra estrategia de compensación, de nuestra capacidad de actuación, ¿nos interesan sólo salarios individuales por puesto, información sobre variable, detalle de tendencias o prácticas retributivas?

Una vez aclarados estos interrogantes, tendremos más claro mis criterios de selección del estudio salarial.

Factores que debemos conocer y que nos ayudarán a identificar el estudio más adecuado para nuestros intereses son:

- Reputación del proveedor.
- Metodología de recogida de información y de análisis de la misma.
- Relación de puestos que analiza y la forma de describirlos. Esta información será crucial para asegurar el adecuado ajuste de puestos o *job matching* entre los puestos de mi organización y los puestos tipo del estudio. “*Compara peras con peras*”.
- Una muestra suficiente y relevante. El listado de empresas participantes que debe informar el estudio debe ser suficientemente amplio para evitar posibles sesgos así como significativa la presencia de empresas con las que me gustaría compararme.
- Información actualizada y datada, bien visible la fecha de referencia o actualización de los datos.
- Facilidad de uso y utilidad de la información. Comprobar la claridad y comprensión de la información, y formato de presentación de resultados y soportes o herramientas (cuadros, tablas, bandas estadísticas, gráficos de regresión, on-line, en papel, electrónico...).

Realizar un análisis pormenorizado de lo que está haciendo el mercado, asegurando además suficiente información matizándolo con varias fuentes de referencia y no caer en prácticas de comparativa salarial poco rigurosas o descuidadas, nos ayudará a establecer y mantener niveles retributivos competitivos.)

Información elaborada por:

peplematters

# **Resultados sin arte de magia**

*Transformamos el conocimiento  
en resultados*

