

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y DESEMPEÑO: CUANDO LA EVALUACIÓN SE CONVIERTE EN EVIDENCIA

Un nuevo marco para explicar las decisiones salariales



1 LA DIRECTIVA CAMBIA LAS REGLAS



La Directiva Europea de Transparencia Retributiva refuerza la igualdad retributiva y obliga a justificar las decisiones salariales con evidencia

La evaluación deja de ser una herramienta de talento y pasa a ser una **FUENTE DE EVIDENCIA**.

2 DIFERENCIAS SALARIALES: SÍ, PERO JUSTIFICADAS



Pueden existir y responder a factores legítimos:

- Responsabilidad
- Experiencia
- Competencias críticas
- Resultados
- Contribución diferencial

Deben basarse en **criterios verificables, evidencias observables y decisiones trazables**.

3 PRINCIPIOS DE UN SISTEMA DE DESEMPEÑO SÓLIDO



Claridad: saber qué se espera.

Objetividad: evaluar hechos, no percepciones.

Consistencia: aplicar criterios comparables.

Neutralidad: minimizar sesgos.

Trazabilidad: explicar cómo se llegó a la evaluación.

Transparencia: comunicar las reglas del juego.

Calibración: evitar diferencias injustificadas entre *managers*.

4 QUÉ DEBE EVALUAR EL SISTEMA



Distinguir con precisión:

- Resultados
- Competencias
- Desempeño actual
- Potencial
- Esfuerzo puntual
- Contribución sostenida

Cuanto más claro y específico, más defendibles serán las decisiones retributivas.

5 EL PAPEL CRÍTICO DE LOS MANAGERS



Los *managers* influyen directamente en la calidad y equidad de la evaluación.

Riesgos habituales:

- ❗ Diferente nivel de exigencia
- ❗ Sesgos de afinidad o proximidad
- ❗ *Feedback* inconsistente
- ❗ Evaluaciones poco objetivas

Qué debe asegurar la organización:

- ✓ Formación de evaluadores
- ✓ Guías y criterios comunes
- ✓ Espacios de calibración
- ✓ Coherencia entre áreas

6 DESEMPEÑO, MÉRITO Y RECOMPENSA



Debe existir una relación clara entre:



La relación no tiene que ser automática, pero sí **comprensible, coherente y defendible**.

7 MÁS QUE CUMPLIMIENTO: UNA OPORTUNIDAD



Sistemas claros, objetivos y bien gobernados permiten:

- Justificar decisiones
- Reducir riesgos
- Fortalecer la confianza interna



La transparencia retributiva eleva la gestión del talento y construye organizaciones **más justas y competitivas**.



No empieza en la nómina. Empieza en cómo se define el trabajo, se evalúa la contribución y se toman las decisiones.



Hablar de igualdad retributiva es también hablar de gestión del talento, calidad de los procesos y cultura organizativa.