peoplematters
Powered by talent

Matriz de mérito:

Una herramienta clave para una compensación más estratégica.

Combina rendimiento y posicionamiento salarial para tomar decisiones de retribución más objetivas, equitativas y alineadas con el negocio.



¿Cuál es su origen y cuál es su propósito?

La Merit Matrix o Nine Box / Twelve Box surge como una herramienta para vincular el desempeño con el nivel salarial, asegurando decisiones consistentes y transparentes en los procesos de revisión salarial.

Su propósito:

- Reconocer el mérito y el potencial.
- Gestionar la equidad interna.
- Identificar el talento clave.

Funcionamiento: dos ejes clave

Posicionamiento Salarial (Comparatio)	Desempeño (Evaluación de Performance)		
	Bajo	**En línea** (con lo esperado)	**Alto**
Por encima del rango > 110%	**Ajuste selectivo**	**Mantener**	**Acelerar** (recompensa clave)
En rango (90% – 110%)	**Revisar**	**Mantener**	**Incremento por mérito**
Por debajo del rango < 90%	**Plan de desarrollo**	**Desarrollar y revisar**	**Desarrollar y reconocer potencial**

La evolución hacia nuevas dimensiones estratégicas

Hoy, la **Merit Matrix incorpora una visión más estratégica y diversa**, que va más allá del rendimiento y el salario actual:

POSICIÓN EN EL MERCADO
Comparar con el mercado (no solo con la mediana) para ser más competitivos.

POTENCIAL
Identificar talento con mayor capacidad de futuro.

ROLES CRÍTICOS
Priorizar posiciones clave para el negocio.

EQUIDAD DE GÉNERO
Analizar el impacto en la brecha salarial de género y garantizar decisiones justas.

FLEXIBILIDAD RETRIBUTIVA
Combinar base, bonus y beneficios de forma personalizada.

BIENESTAR Y PROPUESTA DE VALOR TOTAL
Incluir beneficios que respondan a las nuevas expectativas de las personas.

¿Qué nos dicen los datos?

Para 2026, se espera un incremento salarial en España del 3,0% al 4,0%, en línea con la moderación de la inflación y la necesidad de atraer y retener talento clave.

Fuente: Mercer, Global Talent Trends 2025, (marzo 2025).

Buenas prácticas para 2026

Transparencia y comunicación
Explicar criterios y decisiones.

Enfoque en el talento clave
Reconocer el impacto en el negocio.

Equidad y diversidad
Reducir brechas y potenciar la inclusión.

Flexibilidad retributiva
Adaptar el paquete a las necesidades.

Conclusión

Una Merit Matrix actualizada, que integre mercado, potencial, equidad y valor para el negocio, es clave para diseñar un paquete retributivo competitivo, sostenible y justo en el contexto español.

Invertir en una compensación inteligente, es invertir en nuestro talento.