





09/05/2024

## Clasificación profesional, carreras y gestión salarial

Ciclo presupuestario, valoración, carreras, con la perspectiva de la retribución y recompensa

**Sexta sesión del programa organizado por Peplematters, "20 sesiones sobre aspectos críticos de la contribución al negocio de la gestión de personas".**

La sexta sesión del programa organizado por Peplematters, "20 sesiones sobre aspectos críticos de la contribución al negocio de la gestión de personas", ha evidenciado la contribución de la función de compensación y beneficios para dar robustez a la oferta de soluciones y facilitar la toma de decisiones en la gestión de las carreras profesionales.

- Se han aunado las consideraciones sobre las necesidades de información del ciclo presupuestario con la identificación y cuantificación de posibles casuísticas y complejidades,
- Se ha explicitado la utilidad y beneficios de las herramientas de valoración de puestos como base de transparencia y ordenación organizativa,

### PROVEEDORES DE RRHH

Consultoras de Recursos Humanos y de Formación

Consultoría y Selección

Executive Search

Outplacement

Empresas de Trabajo Temporal

Outsourcing

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocio / Universidades

Elearning

Coaching

Outdoor Training

Formación en Idiomas



(familias de puestos, tipos de contribución, segmentación de talento).

La atracción y fidelización del talento en el actual mercado laboral, suele considerar incluir en su oferta de valor la oportunidad de desarrollo profesional mediante la gestión de carreras profesionales. Esta realidad trabaja la integración de múltiples perspectivas, la del colaborador con sus expectativas de crecimiento y retribución, la del gestor de personas como herramienta para incentivar y motivar a sus profesionales, y la de la organización para dotar de más procesos de desarrollo de capacidades actuales y/o futuras.

Estas premisas precisan, para ser una herramienta de gestión estratégica, de criterio en el diseño del sistema de clasificación para la identificación de las particularidades según las familias de roles, los tipos de contribución y los niveles organizativos. Precisan también de tangibilidad en la definición e implantación de la gestión salarial con estructuras retributivas que aporten recorrido en la gestión de los movimientos de las carreras de gestión. Y finalmente, precisan ratificar en la planificación económica las necesidades de movimientos en carreras profesionales, con visibilidad del dimensionamiento de la plantilla.

Considerando este marco de actuación, la retribución y la recompensa aporta a la gestión de carreras profesionales:

- Claridad y orden desde la perspectiva de la clasificación profesional con criterios en la identificación de los niveles y tipos de contribución como marco para establecer itinerarios,
- Transparencia y método en la gestión salarial para la aplicación de las estructuras retributivas en función del contenido de los movimientos de las carreras profesionales (horizontal, vertical, diagonal con la consideración de cambios de nivel, tipo de contribución de funciones y responsabilidades de la familia funcional),
- Coherencia y consistencia en el contexto de la equidad interna y competitividad externa para la planificación presupuestaria según los escenarios de carreras.

De la misma forma que los procesos de revisión salarial se han integrado con la evaluación del desempeño, la gestión de carreras profesionales debería aunar el recorrido del desarrollo del talento con la perspectiva de la compensación. El proceso de toma de decisiones, ya sea a nivel estratégico de la dirección, a nivel táctico por el gestor de personas, o desde el nivel operativo del

Retribución Flexible

Relocation

Convenciones

Renting

Desarrollo Organizacional

Herramientas de RRHH

Wellness Corporate

Control Horario

Regalos y Recompensas



conoce  
las empresas  
más atractivas  
para trabajar  
en España.

randstad award  
2024.  
employer brand research





personalización de la oferta de valor para el empleado. Los principales retos se focalizan en evolucionar la cultura organizativa, el estilo de liderazgo y la priorización de recursos para integrar la gestión de carreras profesionales como otra herramienta más de gestión de personas.

En definitiva, un modelo de carreras profesionales se apalanca en una reflexión estratégica de la organización y cómo se articula, y en la filosofía de la oferta de valor y cómo se implementa con estructuras retributivas.

Compartir en:

