

Scorecard de evaluación de puestos sin sesgos

cómo fijar salarios con
criterios objetivos

Las decisiones salariales basadas en intuición o negociación generan inequidad interna y erosionan la confianza de los empleados. Con la entrada en vigor de la Directiva Europea de Transparencia Retributiva el 7 de junio de 2026, la transparencia deja de ser una buena práctica y pasa a ser un requisito legal. Si una organización mantiene diferencias salariales superiores al 5% entre roles de igual valor y no puede justificarlas, deberá aplicar medidas correctoras. Para construir sistemas justos y evitar auditorías desfavorables, las empresas deben diseñar, documentar y comunicar sus políticas de compensación basándose exclusivamente en criterios libres de sesgos.

El Marco de Evaluación de Puestos

Para cumplir con la nueva normativa europea, cada puesto debe evaluarse con criterios objetivos y neutrales. Este marco se divide en cuatro pilares fundamentales:

- **Competencias:** Evalúa conocimientos técnicos, formación, experiencia previa y habilidades necesarias para el rol.
- **Responsabilidades:** Mide autonomía, capacidad de decisión, gestión de equipos e impacto en el negocio.
- **Esfuerzo:** Contempla la carga de exigencia física, mental, emocional o de concentración que demanda el trabajo diario.
- **Condiciones de trabajo:** Analiza el entorno específico en el que se ejerce la actividad, incluyendo el modelo de trabajo (presencial, híbrido o remoto) y las particularidades de los horarios, como el trabajo por turnos.

Plantilla del Scorecard

Esta matriz de puntuación proporciona un método estandarizado para evaluar roles sin considerar a la persona que los ocupa actualmente, garantizando equidad interna.

Escala de Puntuación:

- 1 = Básico (Supervisión continua / Baja complejidad)
- 2 = Operativo (Autonomía limitada / Esfuerzo estándar)
- 3 = Intermedio (Autonomía media / Toma de decisiones procedimentada)
- 4 = Avanzado (Gestión de equipos / Alta carga de responsabilidad)
- 5 = Estratégico (Impacto crítico en la compañía / Exigencia mental máxima)

Matriz de Criterios (Ejemplo de cuadrícula):

- [____] Competencias (1-5)
- [____] Responsabilidades (1-5)
- [____] Esfuerzo (1-5)
- [____] Condiciones de Trabajo (1-5)
- Puntuación Total [____ / 20] (Esta puntuación define la banda salarial del puesto de forma objetiva).

Guía de Documentación

La directiva europea establece obligaciones de reporte periódico sobre la brecha salarial, por lo que las políticas salariales deben documentarse de forma sistemática. Los managers y equipos de RRHH deben archivar este scorecard para cada puesto de la empresa, asegurándose de justificar cada puntuación con descripciones factuales del cargo. Deben eliminarse completamente las justificaciones subjetivas como “tiene buena actitud” o “negoció bien su salario”, ciñéndose únicamente a los cuatro pilares legales que justifican diferencias retributivas.

Ejemplo Práctico

A continuación, aplicamos el scorecard para evaluar un puesto de Mando Intermedio (Responsable de Área), un nivel muy representativo en organizaciones actuales:

- **Puesto evaluado:** Responsable del Departamento de Operaciones.
- **Competencias (Puntuación: 4):** El rol exige formación universitaria superior y conocimientos técnicos avanzados para liderar procesos complejos.
- **Responsabilidades (Puntuación: 5):** Tiene un impacto directo en el negocio, con responsabilidad sobre el presupuesto del área y gestión directa de equipos.
- **Esfuerzo (Puntuación: 4):** Requiere un alto esfuerzo mental y resolución de problemas en entornos de alta presión e incertidumbre.
- **Condiciones de trabajo (Puntuación: 2):** El trabajo se realiza en un entorno de oficina tradicional o modelo híbrido estándar, con horario cerrado o flexible, sin riesgos físicos ni turnos nocturnos.
- **Resultado Total: 15/20.** (Esta puntuación final se utiliza para ubicar el rol en su banda salarial correspondiente y justificar su compensación de forma objetiva ante auditorías o solicitudes de información).

Lo que no se mide de forma objetiva, no se puede defender. Y en 2026, no poder defenderlo ya no es una opción.

Ejemplo Práctico

A continuación, aplicamos el scorecard para evaluar un puesto de Mando Intermedio (Responsable de Área), un nivel muy representativo en organizaciones actuales:

- **Puesto evaluado:** Responsable del Departamento de Operaciones.
- **Competencias (Puntuación: 4):** El rol exige formación universitaria superior y conocimientos técnicos avanzados para liderar procesos complejos.
- **Responsabilidades (Puntuación: 5):** Tiene un impacto directo en el negocio, con responsabilidad sobre el presupuesto del área y gestión directa de equipos.
- **Esfuerzo (Puntuación: 4):** Requiere un alto esfuerzo mental y resolución de problemas en entornos de alta presión e incertidumbre.
- **Condiciones de trabajo (Puntuación: 2):** El trabajo se realiza en un entorno de oficina tradicional o modelo híbrido estándar, con horario cerrado o flexible, sin riesgos físicos ni turnos nocturnos.
- **Resultado Total: 15/20.** (Esta puntuación final se utiliza para ubicar el rol en su banda salarial correspondiente y justificar su compensación de forma objetiva ante auditorías o solicitudes de información).

Lo que no se mide de forma objetiva, no se puede defender. Y en 2026, no poder defenderlo ya no es una opción.

¿Eres HR Manager? Si tu brecha salarial supera el 5%, la ley te obliga a actuar.

Descarga este Scorecard gratuito para fijar salarios con criterios 100% objetivos.

Descargar Scorecard

Quieres saber
más de
Coverflex?

Visítanos en
coverflex.es