

Hoja de ruta de progresión transparente

cómo definir crecimiento
salarial claro

En 2026, la transparencia salarial ha dejado de ser una opción o una “buena práctica” para convertirse en una obligación legal estructural con la entrada en vigor de la Directiva Europea de Transparencia Retributiva. Sin embargo, cumplir con la ley no garantiza retener talento. La transparencia real, la que genera confianza, no consiste en publicar un rango salarial; consiste en explicar las decisiones, dar contexto y permitir que los empleados entiendan claramente qué criterios determinan su compensación actual y qué margen real tienen para evolucionar dentro de la empresa. Las empresas que tratan la compensación como un sistema claro y vivo ganan en atracción, compromiso y retención.

El marco de progresión (progression framework)

Para que la progresión salarial sea justa, transparente y cumpla con la nueva normativa europea, el avance entre bandas salariales no puede depender de intuición ni negociación. Debe basarse en criterios objetivos definidos por la organización:

- **Competencias:** La adquisición de nuevos conocimientos técnicos, habilidades aplicadas y nivel de formación requeridos para asumir mayores retos.
- **Responsabilidades:** El incremento en el nivel de autonomía, impacto en el negocio, capacidad de decisión o gestión de equipos.
- **Esfuerzo:** El aumento en la exigencia mental, resolución de problemas complejos o carga operativa del día a día.
- **Condiciones de trabajo:** Factores del entorno específico en el que se ejerce la actividad.

Cuando un empleado demuestra un avance consolidado en estos pilares, justifica su paso a la siguiente banda salarial.

Plantilla visual de la hoja de ruta (visual roadmap template)

Utiliza esta estructura sencilla para mostrar al empleado exactamente dónde está y qué necesita para avanzar al siguiente nivel retributivo.

[Nombre del Empleado] | [Rol Actual]

📌 Nivel Actual: Banda 1 (Operativo / Junior)

- Competencias actuales: Ejecución de tareas con supervisión.
- Responsabilidades actuales: Impacto individual en el equipo.
- Salario Base: [Cifra/Rango] + Presupuesto Flexible Asignado: [Ej. 500€]

⬇️ Hitos necesarios para la progresión ⬇️

🎯 Nivel Objetivo: Banda 2 (Intermedio / Consolidado) Para pasar a esta banda, necesitas alcanzar estos hitos en los próximos 12 meses:

- Hito de Competencias: Dominar [Herramienta/Habilidad técnica específica] para operar sin supervisión directa.
- Hito de Responsabilidades: Asumir la gestión autónoma del proyecto [Nombre del Proyecto] y liderar las decisiones operativas del mismo.
- Hito de Esfuerzo: Capacidad demostrada para resolver problemas imprevistos en [Área] sin depender del manager.
- Nueva Compensación Total: [Nuevo Rango Salarial] + Aumento de Presupuesto Flexible: [Ej. 1.000€]

Guiones de conversación para el manager (manager conversation script)

Proporciona a tus managers estos guiones para estructurar las conversaciones de revisión de desempeño y progresión salarial:

Para iniciar la conversación de progresión mostrando el mapa:

"El objetivo de esta conversación no es solo revisar tu desempeño, sino definir tu siguiente paso. Nuestra compensación se basa en criterios objetivos: competencias, responsabilidades y esfuerzo."

Vamos a ver en qué punto estás y qué necesitas para pasar al siguiente nivel."

Para responder a "¿Por qué no me suben de banda salarial todavía?": *"Tu desempeño en tus tareas actuales está siendo muy bueno, y eso es fundamental. Sin embargo, el salto a la siguiente banda salarial requiere un cambio en el rol basado en criterios objetivos. Según nuestro mapa de progresión, para pasar al Nivel 2 necesitamos que asumas la gestión autónoma de [Proyecto X] (Responsabilidad) y que desarrolles [Habilidad Y] (Competencias). Ahora mismo estás en camino, así que vamos a centrar este trimestre en cerrar esa brecha."*

Para vincular la progresión con la compensación total y los beneficios: *"Mientras trabajamos en los hitos para tu próximo salto de banda salarial, quiero asegurarme de que estás aprovechando al máximo tu compensación actual. Además de tu salario base, tienes a tu disposición opciones de retribución flexible y un presupuesto (budget) asignado. Si optimizamos cómo usas la fiscalidad de estos beneficios, podemos aumentar tu dinero neto desde este mes, apoyándote mientras avanzas hacia el siguiente nivel."*

La transparencia no es enseñar cuánto ganas.

Es enseñar cómo puedes ganar más.

Quieres saber
más de
Coverflex?

Visítanos en
coverflex.es