



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Curso práctico construcción de políticas de transparencia salarial.

Objetivos

Objetivo general:

Capacitar al alumnado para diseñar, implantar y sostener una política de transparencia salarial completa, trazable y defendible, construida sobre fundamentos técnicos sólidos (DPT, VPT, registro retributivo y auditoría retributiva) y alineada con las exigencias de la Directiva (UE) 2023/970, integrando criterios objetivos para la gestión de salarios, revisiones, desempeño y promoción, así como un plan de comunicación interna que facilite su adopción en la organización.

Específicos:

1. Elaborar y depurar descripciones de puestos de trabajo orientadas a la transparencia salarial, garantizando comparabilidad, coherencia interna y trazabilidad de las funciones y responsabilidades.
2. Aplicar un sistema de valoración de puestos cuantitativo y objetivo, con perspectiva de género, como base técnica para la toma de decisiones retributivas y la construcción de estructuras salariales equitativas.
3. Construir e interpretar el registro retributivo, identificando correctamente los conceptos salariales y extrasalariales y adaptando el análisis a los distintos interlocutores de la organización.
4. Desarrollar una auditoría retributiva aplicada, analizando brechas salariales, identificando factores explicativos y definiendo medidas correctoras viables y alineadas con la realidad organizativa.
5. Integrar las exigencias de la Directiva (UE) 2023/970 en las políticas internas de la empresa, incorporando el derecho a la información salarial y la transparencia en los procesos de selección, promoción y revisión salarial.
6. Diseñar una estructura salarial clara y coherente, mediante la definición de familias profesionales, bandas salariales y reglas objetivas de progresión y revisión.
7. Vincular desempeño, promoción e incrementos salariales a criterios objetivos y evaluables, reduciendo la discrecionalidad y los sesgos en la toma de decisiones.
8. Definir una estrategia de comunicación de la política de transparencia salarial, dirigida a la RLT, el personal y los mandos intermedios, que facilite su comprensión, aplicación y sostenibilidad en el tiempo.

Contenidos

Bloque 1. Construir la base técnica de la transparencia salarial.

1. Definir y depurar los puestos de trabajo
 - Elaboración práctica de descripciones de puestos orientadas a la transparencia salarial.
 - Identificación de funciones críticas, responsabilidades reales y factores de valor.
 - Revisión y corrección de descripciones de puestos existentes para hacerlas comparables y defendibles.

2. Valorar los puestos con criterios objetivos y trazables
 - Aplicación práctica de un sistema de valoración de puestos cuantitativo con perspectiva de género.
 - Selección de factores, ponderaciones y niveles.
 - Asignación de puntuaciones y contraste entre puestos.
 - Detección de incoherencias y ajustes metodológicos.
 - Valoración completa de un conjunto de puestos y validación de resultados.

Bloque 2. Registro y auditoría: de obligación formal a sistema vivo.

1. Construir el registro retributivo paso a paso
 - Identificación y clasificación de conceptos salariales y extrasalariales.
 - Definición del período de referencia y criterios de cálculo.
 - Elaboración del registro retributivo conforme al RD 902/2020.
 - Interpretación de resultados según distintos interlocutores (RLT, personal, inspección).
 - Aplicación práctica: elaboración completa de un registro retributivo y su informe explicativo.

2. Realizar una auditoría retributiva aplicada
 - Recopilación de información cuantitativa y cualitativa necesaria.
 - Análisis de brechas salariales y detección de factores explicativos.
 - Identificación de prácticas retributivas generadoras de desigualdad.
 - Elaboración de conclusiones técnicas y propuestas de actuación.
 - Aplicación práctica: desarrollo de una auditoría retributiva completa con plan de actuación

Bloque 3. Diseñar y aplicar la política de transparencia salarial

1. Contexto jurídico y visión estratégica

- Novedades clave de la Directiva UE 2023/970:
 - Derecho a la información salarial
 - Obligación de publicar brechas y medidas correctoras
 - Transparencia en procesos de selección y promoción
- Los 10 pasos para implantar la transparencia salarial
- Rol de RRHH: de cumplimiento legal a transformación cultural
- Buenas prácticas europeas
- Caso práctico: Revisión guiada de una auditoría retributiva: como identificar puntos críticos

2. Diseñar la estructura salarial

- Diseño de familias profesionales y bandas salariales
- Creación de matriz de progresión salarial
- Diseño de una política de revisión de salarios:
 - Incrementos por desempeño
 - Revisión por mercado
 - Revisión por movilidad interna
- Caso práctico:
 - Valoración real de puestos de la empresa participante.
 - Construcción de bandas salariales y matriz de revisión.
 - Simulación de registro salarial y auditoría aplicando la estructura diseñada

3. Desempeño, promoción y cultura de transparencia

- Diseño de un sistema de evaluación del desempeño coherente con el modelo retributivo
- Definición de competencias y niveles esperados por puesto
- Integración del desempeño en la matriz de incrementos
- Promoción interna basada en criterios objetivos
- Estrategias de comunicación de la transparencia retributiva
- Comunicación a la RLT y personal
- Formación interna para managers y líderes
- Gestión del cambio cultural
- Caso práctico: Simulación de proceso completo: evaluación de desempeño → propuesta de revisión salarial → comunicación interna.

Metodología y cronograma

El curso se desarrollará mediante una metodología activa, práctica y orientada a la transferencia, combinando teleformación asincrónica (51 horas) con formación telepresencial sincrónica (24 horas), garantizando un proceso de aprendizaje progresivo, reflexivo y aplicable a la realidad profesional de las personas participantes.

Fase 1. Formación online en plataforma (51 horas).

Duración: 51 h. Se recomienda haber realizado una parte de la misma antes del inicio de la parte sincrónica.

- Metodología aplicada: Microlearning estructurado por unidades temáticas, con recursos digitales breves (vídeos, esquemas y lecturas clave) orientados a la comprensión progresiva.
- Materiales descargables y normativa comentada, con glosarios, guías de lectura y ejemplos prácticos.
- Actividades aplicadas tutorizadas, con entregables individuales voluntarios que permitirán al alumnado poner en práctica los contenidos: elaboración de descripciones de puestos, simulación de registros retributivos, análisis de datos etc.
- Cuestionarios de autoevaluación obligatorios con retroalimentación automatizada, para afianzar conceptos clave y facilitar el seguimiento individual del progreso.
- Foro de consultas tutorizado, en el que se podrán exponer dudas técnicas y compartir buenas prácticas entre participantes.

Fase 2. Formación telepresencial sincrónica (24 horas).

- Metodología aplicada: Dinámicas prácticas en tiempo real, orientadas al análisis de casos reales o adaptados al contexto profesional de las personas participantes.
- Talleres colaborativos, organizados en pequeños grupos para abordar retos específicos (por ejemplo: diseño de bandas salariales, elaboración de matrices de progresión, simulaciones de auditoría, etc.).
- Debates guiados y reflexión estratégica, sobre los elementos clave de la Directiva UE 2023/970, las buenas prácticas europeas y el papel transformador de los departamentos de RRHH.
- Feedback inmediato de la persona formadora, centrado en reforzar el aprendizaje, corregir enfoques y profundizar en la dimensión estratégica de los contenidos.
- Evaluación de la fase sincrónica: Valoración del desempeño en las actividades de grupo.
- Participación activa y reflexiva.

Todas las sesiones en directo serán grabadas y se incorporarán posteriormente a la plataforma, de modo que puedan ser visualizadas por el alumnado que no pudiera asistir en tiempo real o que desee repasar los contenidos

Enfoque pedagógico general.

- Aprendizaje experiencial (learning by doing): se parte de la experiencia, se sistematiza el conocimiento y se transfieren aprendizajes al entorno laboral.
- Aprendizaje colaborativo y contextualizado, que pone en valor las aportaciones de las personas participantes, fomentando el pensamiento crítico y la resolución de problemas.
- Perspectiva de género transversal, integrada en todos los contenidos, herramientas de análisis y casos prácticos.

Calendario

Junio						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
Septiembre						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

julio						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
octubre						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



Inicio parte online

Sesión sincrónica (16:00 a 19:00)

Fin curso online

Perfil formadora

MARIA HERMO RODRIGUEZ (Galejobs)

<https://www.linkedin.com/in/mariahermorodriguez/>

Con la financiación de :



Organiza:

Confederación de Empresarios de Galicia