



GLOSARIO

Análisis de Puestos: Metodología sistemática para la identificación y documentación de las responsabilidades, competencias y requisitos inherentes a cada rol laboral.

Bandas Salariales: Estructuras de remuneración que definen los rangos de compensación para agrupaciones de puestos con niveles de responsabilidad y valor equivalentes.

Beneficios Sociales: Componentes del paquete de compensación destinados a promover el bienestar integral del empleado, incluyendo prestaciones como seguros de salud, programas de asistencia al empleado y facilidades para el cuidado de dependientes.

Beneficios: Formas de remuneración no pecuniaria que complementan el salario base, diseñadas para fortalecer la propuesta de valor al empleado.

Compensación Atractiva: Estrategia de remuneración competitiva y personalizada, orientada a la atracción y retención de talento de alto potencial.

Compensación Total: Modelo de remuneración integral que abarca la suma de salario base, beneficios y programas de incentivos, configurando la oferta de valor global al empleado.

Compensación Variable: Modalidad de remuneración vinculada al desempeño individual o colectivo, diseñada para incentivar el logro de objetivos estratégicos.

Compensación: Remuneración monetaria directa recibida por el empleado a cambio de la prestación de sus servicios laborales.

Cultura de Reconocimiento: Entorno organizacional que prioriza la valoración y el reconocimiento formal de las contribuciones y logros de los empleados.

Desarrollo Profesional: Conjunto de iniciativas y oportunidades de aprendizaje continuo diseñadas para fomentar el crecimiento y avance de la carrera profesional de los empleados.

Enfoque en el Empleado: Filosofía de gestión que sitúa al empleado como eje central en la toma de decisiones relacionadas con compensación y beneficios.

Equidad Salarial: Principio de remuneración justa y equitativa, basado en la evaluación del valor del puesto y el desempeño individual, evitando disparidades injustificadas.

Estructura Salarial: Marco jerárquico que establece los niveles de remuneración para las distintas clasificaciones de puestos dentro de la organización.

Evaluación del Desempeño: Proceso formalizado para la medición y valoración del rendimiento laboral de los empleados, con fines de desarrollo y toma de decisiones sobre compensación.

Flexibilidad Laboral: Políticas y prácticas que otorgan a los empleados la capacidad de adaptar su horario y lugar de trabajo, mejorando el equilibrio entre vida laboral y personal.

Incentivos: Programas de recompensas diseñados para estimular el rendimiento y la consecución de metas organizacionales.

Integración Exitosa: Proceso de incorporación estructurado para facilitar la adaptación y el sentido de pertenencia de los nuevos empleados.

Mejora Continua: Estrategia de optimización constante de políticas y prácticas de compensación y beneficios, basada en la retroalimentación y el análisis de datos.

Paquete de Compensación y Beneficios: La combinación total de salario, beneficios e incentivos que una organización ofrece a sus empleados.

Políticas Salariales: Reglas y procedimientos que rigen la administración de los salarios.

Propuesta de Valor para el Empleado (PVE): El conjunto de recompensas y beneficios que una organización ofrece a sus empleados a cambio de su trabajo.

Punto Medio del Rango (PMR): Valor salarial de referencia dentro de una banda salarial, que representa el nivel de compensación para un desempeño plenamente satisfactorio.

Rangos Salariales: Límites inferior y superior de remuneración asignados a una banda salarial.

Reconocimiento: Acto de reconocer y apreciar las contribuciones y el desempeño de los empleados.

Recompensas: Sistemas formalizados para la celebración y gratificación de los logros y contribuciones destacadas de los empleados.

Retención de Empleados: Conjunto de estrategias diseñadas para preservar el capital humano valioso dentro de la organización.

Retribución Variable: Pago de salarios basados en resultados.

Retroalimentación Continua: Proceso sistemático de comunicación bidireccional entre empleados y la organización, para la mejora de políticas y prácticas.

Revisión Salarial Anual: Ciclo de evaluación y ajuste de la remuneración, basado en el análisis del desempeño y las condiciones del mercado laboral.

Salario Base: Remuneración fija percibida por el empleado de manera regular.

Salida y Transición: Proceso de desvinculación laboral gestionado con profesionalismo y respeto, facilitando una transición adecuada.

Transparencia Salarial: Divulgación abierta y clara de los criterios y procesos de determinación de la remuneración.

Valoración de Puestos: Metodología para la determinación del valor relativo de los puestos dentro de la jerarquía organizacional.