**POLÍTICA SALARIAL DE +++= renumerativa.nombreEmpresa+++**

1. **OBJETIVO DE LA POLÍTICA**

Definir criterios de remuneración equilibrados y uniformes en los trabajadores, con el fin de garantizar la equidad interna y la competitividad externa.

1. **ALCANCE DE LA POLÍTICA**

Esta política rige para todos los trabajadores de la empresa +++= renumerativa.nombreEmpresa+++, desde los niveles más operativos hasta los más estratégicos.

1. **MARCO NORMATIVO**

-Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

-Decreto Supremo 002-2018-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

1. **DEFINICIÓN**

**Política remunerativa:** Principios y lineamientos de una organización, referidos a la administración de remuneraciones que pagan a su personal.

1. **METODOLOGÍA**

Se empleó el método de Evaluación de Puestos por el Sistema de Puntos por Factor, donde se determinó la cantidad de Factores a usar, número de bandas salariales, sueldos máximos y mínimos de cada puesto. Esta metodología es la más usada y recomendada por el ministerio de Trabajo.

A continuación, se evaluó la diferencia de los estimadores por género, en cada nivel previamente definido. A partir de lo anterior, se establecieron las bandas salariales finales de la empresa, detectando las observaciones que resulten fuera de las bandas pre-definidas. Luego del análisis se procedió a iterar dos veces, a fin de ajustar las validaciones; hasta lograr el establecimiento de bandas finales para la empresa. Finalmente, se justifica legalmente la naturaleza de las observaciones halladas.

1. **REVISIÓN DE LOS CUADROS DE CATEGORÍAS Y FACTORES**

Los factores y sub-factores que se tomarán en cuenta en la estructuración de bandas salariales, (sugeridas por la SUNAFIL) se detallan en la siguiente tabla.

*Tabla 1. Factores y sub-factores utilizados en la estructuración de bandas salariales.*

|  |  |
| --- | --- |
| COMPETENCIAS | |
| Sub factor | Definición |
| Grado de Instrucción | Formación académica requerida para el puesto de trabajo. |
| Experiencia laboral | Tiempo de trabajo en puestos similares, requeridos para la posición |
| Habilidades cognitivas | Uso de procesos mentales complejos y de la lógica para resolver problemas propios de la posición. |
| Habilidades interdisciplinarias | Capacidad de aportar conocimientos, habilidades y soluciones para diferentes problemas propios del puesto. |
| Habilidades comunicativas | Habilidad que el puesto requiere de poder expresarse eficientemente y de manera lógica, tanto de manera verbal como escrita. |
| ESFUERZOS | |
| Esfuerzo mental | Energía que la persona gasta, cuando utiliza su razonamiento y capacidad analítica en la ejecución de su labor. |
| Esfuerzo físico | Energía que la persona gasta, cuando utiliza su fuerza bruta en la ejecución de su labor. |
| RESPONSABILIDADES | |
| En el manejo de personal | Responsabilidad para organizar y coordinar el trabajo de otras personas. |
| En el manejo de documentación información | Responsabilidad en el manejo de información/documentación importante de la empresa. |
| En el manejo de los recursos económicos | Responsabilidad por aspectos económicos (monetario, valores o bienes) que pueden perjudicar a la institución de ser mal manejadas. |
| En el ejercicio de sus funciones | Responsabilidad en el ejercicio de sus actividades asignadas. |
| RIESGOS | |
| Riesgos | Posibilidad de sufrir daño, perjuicio o inconveniente en el ejercicio de las funciones. |

1. **POLÍTICA SALARIAL DE +++= renumerativa.nombreEmpresa +++: DESARROLLO**

**Parte 1. Estructura de bandas salariales.**

*Gráfica 1. Distribución de puestos y sueldos de la empresa +++= renumerativa.nombreEmpresa +++.*

+++IMAGE img02 +++

La gráfica anterior evidencia que la relación entre la valoración de puestos y la compensación salarial presenta una tendencia exponencial esperada.

*Gráfica 2. Distribución de puestos y sueldos de los trabajadores de la empresa +++= renumerativa.nombreEmpresa +++ Estructura de bandas salariales.*

+++IMAGE img03 +++

De acuerdo al análisis estadístico realizado, es factible distribuir los puestos y salarios de los trabajadores de la empresa *+++= renumerativa.nombreEmpresa +++*, en (número de bandas) bandas salariales (las mismas que incluyen, mínimos, promedios y máximos). Sin perjuicio de ello, existe una minoría de puestos que se encuentran fuera de las bandas (colocar número de puestos fuera), los mismos que serán justificados de manera objetiva.

La siguiente tabla muestra la forma en la se deberían distribuir el pago de compensaciones en la empresa +++= renumerativa.nombreEmpresa +++ teniendo en cuenta la categoría a la que pertenece el puesto.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Condición | Categoría | Propuesta Salarial | | |
| Mínimo | Mediana | Máximo |

P**arte 2: Propuesta de Escalas Salariales.**

+++FOR e IN renumerativa.bandas +++

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| +++INS $e.nombre +++ | +++INS $e.categoria +++ | +++INS $e.minSueldo +++ | +++INS $e.mediana +++ | +++INS $e.maxSueldo +++ |

+++END-FOR e +++

**Parte 3. Remuneración para cada nivel/puesto de trabajo.**

La siguiente tabla muestra información detallada de las remuneraciones por puesto de trabajo, según planilla.

*Tabla 3. Remuneración promedio, mínimo y máximo por puesto de trabajo.*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Puesto | Promedio | Mediana | Mínimo | Máximo | Mínimo Esperado | Máximo Esperado |

+++FOR k IN renumerativa.workers +++

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| +++INS $k.puesto +++ | S/ +++INS $k.promedio +++ | S/ +++INS $k.mediana +++ | S/ +++INS $k.minimoSueldo +++ | S/ +++INS $k.maximoSueldo +++ | S/ +++INS $k.minimoEsperado +++ | S/ +++INS $k.maximoEsperado +++ |

+++END-FOR k +++

**Parte 4.  Equidad Remunerativa por género.**

*Gráfico 3. Distribución de puntos y sueldos de acuerdo al género.*

+++IMAGE img04 +++

El gráfico anterior muestra la distribución de sueldos de acuerdo al género en cada una de las bandas salariales.

Las diferencias por sexo de acuerdo a cada banda salarial se muestran en el cuadro siguiente.

*Tabla 4. Diferencias de sueldos entre hombres y mujeres por cada banda salariales.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Banda | Mediana hombre | Mediana mujeres | Prueba estadística (P valor) | Resutados |

Mediante la aplicación de la Prueba Estadística de Wilcoxon para la diferencia de medianas, se determinó que los ingresos de los hombres y mujeres son similares en las bandas salariales que incluyen ambos géneros.

**Parte 5. Criterios que justifican remuneraciones diferentes a trabajos de igual valor.**

*Tabla 5. Lista de puestos observados en la empresa +++= renumerativa.nombreEmpresa+++.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Código** | **Cargo** | **Género** | **Estado** |
| No aplica | No aplica | No aplica | No aplica |

Para justificar los puestos observados recomendamos revisar las observaciones señaladas.

*Tabla 6. Justificación de puestos observados en la empresa +++= renumerativa.nombreEmpresa+++.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Código** | **Cargo** | **Estado** | **Observación** |
| No aplica | No aplica | No aplica | No aplica |