



Campus
Cemefi



Empresa
Socialmente
Responsable
Cemefi



Evidencia: Nivel 1

Indicador: Compensación digna



Objetivo del indicador

Garantizar que el 100% de los colaboradores de Cemefi perciban un salario superior a dos canastas básicas, complementado con prestaciones superiores a las establecidas por la ley, promoviendo un entorno laboral saludable que incluya oportunidades de desarrollo profesional a través de planes de carrera sólidos y acciones que fortalezcan su bienestar integral. Este objetivo está alineado con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), impulsando condiciones laborales dignas y sostenibles.

Plan de métricas a desarrollar

En base a las fichas del indicador estas son las métricas por desarrollar:

Métricas de la compensación digna a implementar	Corto plazo (postulación actual)	Mediano plazo (próxima postulación)	Largo plazo (más de 3 años)
Porcentaje de empleados que reciben el salario mínimo legal o superior	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 5
Número de beneficios adicionales implementados	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 5
Frecuencia de ajustes salariales realizados	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3
Nivel de alineación con las mejores prácticas del mercado	Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3



Justificación de implementación

La implementación del indicador de **Compensación Digna** en Cemefi se fundamenta en los siguientes aspectos estratégicos, sociales y legales:

1. Alineación estratégica y con los ODS:

Refuerza el compromiso de Cemefi con el ODS 8, promoviendo trabajo decente y condiciones laborales justas, alineadas con sus valores organizacionales.

2. Mejora del clima laboral y la productividad:

Una compensación digna incrementa la motivación, reduce la rotación y mejora el desempeño de los colaboradores, fortaleciendo el ambiente laboral.

3. Cumplimiento normativo:

Garantiza el respeto a las leyes laborales, como salarios superiores al mínimo, reduciendo riesgos legales y fortaleciendo la reputación institucional.

4. Atracción y retención de talento:

Posiciona a Cemefi como un empleador atractivo y competitivo, capaz de retener personal clave y atraer talento calificado.

5. Fortalecimiento de la sostenibilidad:

Demuestra el compromiso interno con la responsabilidad social, reforzando su liderazgo y ejemplo para otras organizaciones.

Plan de actividades para la postulación del indicador: compensación digna

#	Actividad	Responsable (área)	Inicio	Final	Estatus	Prioridad
1	Realizar un diagnóstico salarial inicia	Administración	1/Febrero/2025	1/Marzo/2025	Por empezar	Media
2	Afinar políticas de compensación y beneficios	Administración	1/Febrero/2025	30/Marzo/2025	Por empezar	Media
3	Capacitar a los responsables en buenas prácticas de compensación	Administración	1/Abril/2025	30/Agosto/2025	Por empezar	Media
4	Comunicar las nuevas políticas a los empleados	Administración	1/Abril/2025	30/Agosto/2025	Por empezar	Media
5	Recolectar evidencias de las métricas	Administración	1/Febrero/2025	30/Mayo/2025	Por empezar	Media
6	Reportar avances en las evidencias	Administración	1/Octubre/2025	30/Octubre/2025	Por empezar	Media
7	Comunicar los avances en el indicador	Administración	1/Noviembre/2025	15/Noviembre/2025	Por empezar	Media

