Nivel de evidencia	4	Fase	Impacto

Ámbito	Derechos laborales	Sub-ámbito	Condiciones y oportunidades laborales

Indicador	Compensación digna	Id	S-CD-Nivel-4-001

Descripción	Permite conocer si la entidad mide, monitorea y evalúa de manera sistemática las condiciones de compensación de sus colaboradores, utilizando información histórica para identificar brechas salariales, mejorar la equidad y establecer acciones que fortalezcan el bienestar económico y laboral.

Métrica	*Porcentaje de colaboradores con compensación igual o superior al salario digno definido*

Definición	Proporción de colaboradores que reciben una compensación igual o superior al salario digno o referencia interna establecida por la organización.
Fórmula	$\frac{\#\ colaboradores\ con\ compensación\ digna}{Total\ de\ colaboradores} \times 100$
Nota:	La empresa debe definir el criterio de salario digno considerando normativa, contexto local o referencias sectoriales.

Unidad de media	Porcentaje (en tasas pequeñas, dos decimales)

- Mensual o anual. Se recomienda una medición mensual; de lo contrario, anual.

Responsable de la medición	

- La persona responsable de proveer la medición en los periodos establecidos.

Meta del periodo	

- Establecer la meta que quiere alcanzar en el año de postulación.

Histórico	

- Número de mediciones anuales con los que cuenta la organización; para postular en el nivel 4 se requieren al menos dos periodos anuales.

Establecer los valores meta para cada año del periodo de evaluación, indicando el año de referencia.

Fecha de medición					
Medición (métrica)				**Meta**	**Comentario**
Porcentaje de colaboradores con compensación igual o superior al salario digno definido					

Métrica	*Brecha salarial interna por categoría o género*

Definición	Diferencia porcentual en la compensación promedio entre grupos comparables (ej. género, nivel jerárquico o áreas).
Fórmula	$\frac{Compensación\ promedio\ grupo\ A - Compensación\ promedio\ grupo\ B}{Compensación\ promedio\ grupo\ A} \times 100$
Nota:	Este indicador permite identificar posibles desigualdades salariales y fortalecer la equidad.

Unidad de media	Porcentaje (en tasas pequeñas, dos decimales)

- Mensual o anual.

Responsable de la medición	

- La persona responsable de proveer la medición en los periodos establecidos.

Meta del periodo	

- Establecer la meta que quiere alcanzar en el año de postulación.

Histórico	

- Número de mediciones anuales con los que cuenta la organización; para postular en el nivel 4 se requieren al menos dos periodos anuales.

Establecer los valores meta para cada año del periodo de evaluación, indicando el año de referencia.

Fecha de medición					
Medición (métrica)				**Meta**	**Comentario**
Brecha salarial interna por categoría o género					

Métrica	*Porcentaje de colaboradores que reciben beneficios adicionales*

Definición	Proporción de colaboradores que cuentan con beneficios complementarios a la compensación económica (ej. seguros, bonos, apoyo educativo, bienestar).
Fórmula	$\frac{\#Colaboradores\ con\ beneficios}{Total\ de\ colaboradores} \times 100$
Nota:	Este indicador mide el alcance de las condiciones complementarias de bienestar laboral.

Unidad de media	Porcentaje

- Mensual o anual

Responsable de la medición	

- La persona responsable de proveer la medición en los periodos establecidos.

Meta del periodo	

- Establecer la meta que quiere alcanzar en el año de postulación.

Histórico	

- Número de mediciones anuales con los que cuenta la organización; para postular en el nivel 4 se requieren al menos dos periodos anuales.

Establecer los valores meta para cada año del periodo de evaluación, indicando el año de referencia.

Fecha de medición					
Medición (métrica)				**Meta**	**Comentario**
Porcentaje de colaboradores que reciben beneficios adicionales					