Criterio: Social

Nivel de evidencia	5	Fase	Mejor práctica

Ámbito	Derechos laborales	Sub-ámbito	Condiciones y oportunidades laborales

Indicador	Compensación digna	Id	S-FH-Nivel-5-001

Analizar la contribución del indicador al modelo de negocio.

Exponer las razones de la relevancia estratégica del indicador.	

Identificar y gestionar alianzas con organismos externos para potenciar la adopción y el impacto del indicador en el sector.

Nombre de la alianza	
Fecha inicio de alianza	
Actores	
Propósito	

A continuación, se detallan ejemplos de documentos y registros que sirven como evidencia de alianza para este indicador:

- **Colaboración con organismos especializados en trabajo digno**
  Implementación de mejores prácticas en compensación y bienestar.
- **Alianzas con instituciones académicas o consultoras**
  Estudios de equidad salarial y competitividad laboral.
- **Convenios con organismos internacionales**
  Alineación con estándares de trabajo decente y derechos laborales.
- **Participación en iniciativas sectoriales**
  Promoción de buenas prácticas en compensación y bienestar laboral.

Tipos de documentos que sirven de evidencia para el nivel 5

- Estudios de equidad salarial.
- Reportes de beneficios y bienestar laboral.
- Evaluaciones de clima organizacional.
- Informes de gestión de talento y compensación.

Realiza un estudio de SROI	

- Para demostrar un estudio de **SROI (Retorno Social de la Inversión)** en el indicador de **Compensación digna**, la empresa debe presentar evidencia que vaya más allá del ahorro económico interno (ROI tradicional) y cuantifique el valor social generado para sus grupos de interés.

Evidencias clave de un estudio de SROI para este indicador

Un estudio de SROI robusto para salud ocupacional debe incluir los siguientes componentes como evidencia:

1. Mapa de impacto (teoría del cambio)

Es un documento que desglosa la cadena de valor del programa de salud. Debe mostrar:

- **Insumos:** Recursos destinados a compensación y beneficios.
- **Productos (outputs):** Salarios dignos y beneficios implementados.
- **Resultados (outcomes):** Mejora en bienestar económico y satisfacción laboral.
- **Impacto:** Mayor estabilidad laboral, productividad y sostenibilidad social.

2. Valoración monetaria de fesultados Sociales

A diferencia de un reporte financiero común, el SROI asigna un valor económico a beneficios no financieros. La evidencia debe mostrar cómo la empresa calculó el valor de:

- **Reducción de rotación y ausentismo.**
- **Incremento en productividad y compromiso.**
- **Mejora en reputación como empleador.**

3. Informe de consulta a grupos de interés

El SROI requiere que los afectados definan qué es valioso para ellos. La evidencia incluye:

- Encuestas de satisfacción laboral.
- Evaluaciones de percepción de equidad salarial.

4. Ratio de SROI y reporte de transparencia

Relación entre la inversión en compensación y el valor generado para colaboradores y organización.

La compensación digna no solo remunera, fortalece el bienestar y la sostenibilidad del negocio