

POLITICA SALARIAL



POLITICA SALARIAL
RECURSOS HUMANOS

Q MAS IT S DE RL DE CV

1. Objetivo y Alcance

El objetivo de la presente política es la gestión de las compensaciones de la Sociedades y dar soporte a la estrategia de la organización a través de una compensación que cumpla con los principios de competitividad y equidad interna, evaluada de forma objetiva y libre de todo tipo de discriminación en su asignación, bajo un marco presupuestal definido por QMASIT que permita atraer, motivar, fidelizar y retener a las y los trabajadores.

2. Definiciones

Compensación: Es la remuneración que las y los trabajadores reciben a cambio de la labor realizada de acuerdo a la descripción de puestos de su posición dentro de QMASIT.

Componentes de la compensación: Su componente es una compensación fija: la compensación bruta mensual en efectivo que percibe la persona (sueldo básico y asignación familiar, según el caso) con carácter garantizado y cuyas finalidades son:

- ✓ *Reconocer las diferencias de complejidad y/o responsabilidad de las funciones asignadas.*
- ✓ *Garantizar una compensación mínima de acuerdo a ley.*

3. Gestión de las compensaciones.

Es el conjunto de planes y acciones alineados a la gestión de recursos humanos, diseñada y aprobada por la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos, de acuerdo a los lineamientos y políticas de QMASIT, con el fin de:

- ✓ Fidelizar a los trabajadores con potencial a mediano y largo plazo.
- ✓ Motivar a las y los trabajadores para cumplir los objetivos propuestos.
- ✓ Gestionar de manera eficiente el presupuesto asignado.
- ✓ Atraer al personal idóneo.

4. Lineamientos Generales.

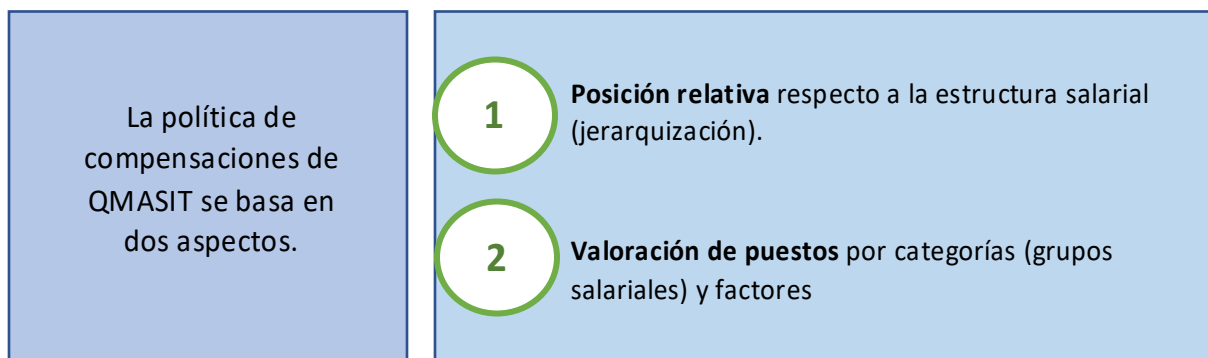
Responsabilidades:

Es responsabilidad de la dirección ejecutiva y del comité de dirección velar por el cumplimiento de la presente política y llevar a cabo seguimientos periódicos con la finalidad de garantizar un trato salarial igualitario entre mujeres y hombres, así como un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, asimismo en la compatibilidad o conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Estructura de cargos y salarios:

La compensación debe estar estrechamente vinculada a las funciones del puesto y alineada a la estrategia, cultura y valores organizacionales de QMASIT. Por tal motivo, la compensación constituye uno de los instrumentos que nos permite mantener y fidelizar a los más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado.

Los cargos de QMASIT corresponden a las funciones a realizar y a la jerarquía del puesto que ocupan:



Metodología aplicada:

Consiste en alinear las compensaciones con la importancia relativa que tienen los puestos para la organización. Tal importancia relativa está en función a la evaluación por factores según los diferentes grupos salariales establecidos.

Se cuenta con una metodología de jerarquización que permite agrupar los puestos en niveles jerárquicos, los cuales son nominados como categorías ocupacionales.



Criterios que justifican remuneraciones distintas.

La compensación es, por definición, individual, por lo que se aceptan las diferencias remunerativas entre las personas de una misma categoría ocupacional, siendo algunas de las variables diferenciadoras las que se indican a continuación:

- ✓ Desempeño personal
- ✓ Antigüedad Mercado (escasez y exceso de oferta, retención del talento)
- ✓ Costo de vida,
- ✓ lugar de trabajo
- ✓ Experiencia previa
- ✓ Perfil académico
- ✓ Total presupuesto por programa
- ✓ Asignación de proyectos
- ✓ Jornadas reducidas atípicas o parciales
- ✓ Modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, ajuste razonable

**Esta lista no es limitativa y podrá incluir cualquier otro criterio objetivo que será comunicado a las y los trabajadores de QMASIT.*

Medidas adoptadas durante periodos de licencia e incapacidad temporal

QMASIT velará por que periodos como licencia de maternidad, paternidad y lactancia, entre otros, así como incapacidad temporal para el trabajo, no tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. Por lo tanto, dichos periodos se deben considerar como remunerados en concordancia con la normativa vigente.

5. Situaciones de revisión o reajuste salarial.

Como objetivo principal es mantener la competitividad respecto al mercado teniendo en cuenta la equidad salarial interna, el desempeño individual y el presupuesto destinando para este fin.

Frecuencia: La revisión salarial se realizará cada dos años y los cambios se ejecutarán en el transcurso del año de acuerdo a la pertinencia de los financiamientos de los proyectos e ingresos institucionales.

Alcance de la revisión: La revisión salarial se realizará luego de la evaluación del desempeño y tendrá como alcance a todas y todos los trabajadores de QMASIT que estén por lo menos un año en la organización.

Incremento: Para determinar el porcentaje de incremento salarial para cada puesto, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ *Realización una vez cada dos años, de acuerdo al presupuesto de la organización.*

- ✓ *Hacerlo de forma prorrateada para aquellas y aquellos trabajadores que ingresaron durante el año previo a la revisión.*
- ✓ *Hacerlo de forma completa para los trabajadores con más de un año en la institución y que obtengan un puntaje mayor en el resultado de la evaluación de desempeño.*
- ✓ *No aplica a trabajadores con menos de un año en la organización.*
- ✓ *Antigüedad (experiencia), línea de carrera o retención del talento. Posición en el rango salarial.*
- ✓ *Igualdad salarial.*

***Esta lista no es limitativa y puede incluir otros factores, que serán comunicados a los trabajadores de QMASIT.*

6. DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD SALARIAL

QMASIT se compromete a velar por que las remuneraciones de sus trabajadores y trabajadoras se encuentren alineadas a los criterios de la presente política y a realizar una evaluación periódica de las mismas, de acuerdo con los factores que permiten la valorización de puestos y con la disponibilidad de presupuesto con que cuente la organización, con la finalidad de evitar cualquier sesgo discriminatorio por razones de género, discapacidad u otros factores.

POLÍTICA SALARIAL.

CONTROL DE VERSIONES

Clave	Versión	Descripción de la modificación	Elaborado		Aprobado	
			Responsable	Fecha	Responsable	Fecha
RH-Q-11	10.0	<i>Actualización de política</i>	Karol Ferrusca	Dic-2022	Sara Martinez	Ene-2023
RH-Q-11	9.0	<i>Actualización de política</i>	Karol Ferrusca	Dic-2021	Sara Martinez	Ene-2022
RH-Q-11	8.0	<i>Actualización de política</i>	Yessenia Gonzalez	Dic-2020	Sara Martinez	Ene-2021
RH-Q-11	7.0	<i>Actualización de política</i>	Yessenia Gonzalez	Dic-2019	Sara Martinez	Ene-2020
RH-Q-11	6.0	<i>Actualización de política</i>	Yessenia Gonzalez	Dic-2018	Sara Martinez	Ene-2019
RH-Q-11	5.0	<i>Actualización de política</i>	Yessenia Gonzalez	Dic-2017	Sara Martinez	Ene-2018
RH-Q-11	4.0	<i>Actualización de política</i>	Yessenia Gonzalez	Dic-2016	Sara Martinez	Ene-2017
RH-Q-11	3.0	<i>Actualización de política</i>	Luisa Galaviz	Dic-2015	Sara Martinez	Ene-2016
RH-Q-11	2.0	<i>Actualización de política</i>	Luisa Galaviz	Dic-2014	Sara Martinez	Ene-2015
RH-Q-11	1.0	<i>Primera versión</i>	Luisa Galaviz	Dic-2013	Sara Martinez	Ene-2014