Versión:	1.0		
Autor:	Kevin Moyes		
Aprobada por:	Director de Personal - Kuchinad, Chet		
Fecha de aprobación:	1 de agosto de 2017	**Fecha de revisión:**	1 de agosto de 2020
Alcance	Internacional	Nacional	Reino Unido

Save the Children

Política Salarial

DECLARACIÓN SOBRE LA POLÍTICA

Las personas son la esencia de Save the Children. Se requiere de personas competentes, diversas y altamente motivadas para llevar a cabo nuestra misión para con los niños. Este es un principio fundamental de nuestro Enfoque de Compensación Total, el cual está diseñado para ayudarnos a atraer, retener, desarrollar y movilizar a los mejores talentos.

Esta política es aplicable a todo el personal y refleja la misión y estrategia de Save the Children. Ha sido desarrollada sobre la base de nuestros valores de **Responsabilidad, Ambición, Colaboración, Creatividad e Integridad**.

El objetivo de esta política es garantizar que nuestro sistema salarial esté claro y sea utilizado de manera consistente, incluido el uso adecuado de la flexibilidad. El propósito de la política es garantizar que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno* y que estemos ofreciendo un salario competitivo a todos nuestros empleados. La política permite un buen equilibrio entre las necesidades empresariales de Save the Children International, un trato justo y consistente con todos nuestros empleados, y el riesgo para la reputación.

Todos los elementos de esta política son obligatorios, a menos que no sean permitidos por una ley local.

Esta política no forma parte de los términos y condiciones de contratación de un empleado y puede estar sujeta a cambios sin previa consulta, a discreción del Equipo de Liderazgo Senior.

PRINCIPIOS

Los Principios de Compensación de Save the Children International que son relevantes para esta política son:

1. Nuestro marco de compensación es **competitivo**, está basado en nuestra **visión y valores**, es **flexible** y considera las **variables de los contextos** en los que operamos.
   - Los paquetes de compensación toman en cuenta las habilidades y competencias pertinentes del titular del puesto/candidato.
   - Los paquetes de compensación son referenciados regularmente con los estándares de los mercados más importantes en los que operamos.
   - El salario nacional se establece alrededor del percentil 50 al 75 del mercado nacional de ONG Internacionales (dependiendo del contexto del país).
   - Nuestro marco de compensación, política y práctica cumplen, como mínimo, con los requerimientos legales locales y al menos paga un salario digno* según el país en el que está basado el puesto.

**"Salario digno": el salario digno se define por el salario que puede satisfacer las necesidades básicas del empleado para mantener un nivel de vida decente dentro de la comunidad, y suele ser más alto que el salario mínimo legal.*

ALCANCE

- El alcance de esta política es global: abarca los Paquetes Nacionales, Internacionales, Internacionales Ligeros y el del Reino Unido.

Si necesita ayuda para utilizar esta política, puede contactar al Equipo de Compensación Global

DOCUMENTACIÓN DE APOYO/RELACIONADA

Enlaces a la documentación de apoyo (Haga clic en los hipervínculos)	
1.	*Rangos salariales internacionales*
2.	*Rangos salariales del Centro*
3.	*Formulario de justificación salarial*
4.	*Formulario de progresión de salario excepcional*
5.	*Documento de Formas de Trabajo en cuanto a Compensación*
6.	*Política de Clasificación de Puestos*
7.	*Política de Reubicación*
8.	*Política de Contratación*
9.	*Resumen de salarios y beneficios en las respuestas humanitarias*

Contenido de la política

Para una navegación más rápida, utilice los hipervínculos siguientes para evitar la necesidad de desplazarse por todo el documento.

1. Introducción

2. Establecer y revisar el salario

3. Establecer el salario inicial

4. Remuneración para un puesto difícil de llenar

5. Revisión salarial anual

7. Aumento permanente de responsabilidad

7.1 Cambios sustanciales en el puesto

7.2 Asumir un nuevo rol en un nivel superior (promoción)

7.3 Asumir otro rol dentro del mismo nivel

7.4 Cambios temporales (menos de 1 año)

- 7.4.1 Remuneración por responsabilidad
- 7.4.2 Sustitución
- 7.4.3 Responsabilidades adicionales temporales al mismo nivel

8. Asignaciones/transferencias temporales dentro de SCI/mismo Miembro

8.1 Asignaciones/transferencias temporales fuera de SCI/Miembro

9. Moneda de la estructura salarial

1. Introducción

Sobre la base de nuestros valores, SCI pretende pagar un paquete competitivo en el mercado respectivo, lo que permitirá el reclutamiento y retención de los mejores talentos para SCI. Contamos con una estructura salarial de banda ancha: amplias bandas salariales (de hasta el 100% de ancho) con un mínimo, punto medio y máximo, y flexibilidad basada en la necesidad del negocio, para pagar entre el mínimo y el máximo.

Utilizamos los siguientes datos del mercado para establecer nuestros rangos salariales:

- Paquete Internacional: La encuesta mundial de ONGI de Birches
- Paquetes nacionales: La encuesta local de ONGI de Birches (el proveedor preferido de SCI del mercado) y otras fuentes locales disponibles
- Centro (Reino Unido): Xpert HR para ONGI y datos multisectoriales

En el caso de nuestros rangos salariales:

- Nuestros rangos salariales internacionales están establecidos en USD, con un punto medio en el percentil 50 de la amplia tasa del mercado de ONGI.
- Los rangos salariales del Centro se establecen en GBP, con un punto medio en el percentil 50 del amplio índice del mercado de ONGI.
- Los rangos salariales nacionales suelen establecerse en la moneda local, con el punto medio en entre el percentil 50 y el percentil 75 (en caso de que sea necesario por razones de reclutamiento y retención).

Cuando existe la necesidad de utilizar los datos multisectoriales (que incluyen los datos de organizaciones privadas), como por ejemplo cuando la función solo se encuentra en el sector privado, o no existe información en los informes de datos del mercado de las ONGI para los grados requeridos, el objetivo es pagar en el percentil 25 de las tasas de mercado multisectorial. Independientemente de lo que indique la evaluación comparativa, debe privar el compromiso para que todos los empleados de Save the Children reciban un salario "digno". El salario digno se define por el salario que puede satisfacer las necesidades básicas del empleado para mantener un nivel de vida decente dentro de la comunidad, y suele ser más alto que el salario mínimo legal.

2. Establecer y revisar el salario

A la hora de establecer y revisar los salarios, SCI toma en cuenta los siguientes factores:

- **Principios Globales de Compensación**
- Rendimiento financiero de SCI. Al igual que cualquier otra organización, SCI solo puede pagar lo que esté a su alcance según el contexto de cada país, o según el contexto mundial, en el caso de los empleados con paquetes internacionales. (De presentarse desafíos con los ingresos, cualquier aumento salarial y los rangos salariales pueden ser sopesados por la necesidad de SCI de mantener el financiamiento de los programas.)
- La tasa de inflación y el impacto en el costo de vida
- Cambios salariales en los mercados laborales pertinentes
- Comparación salarial de SCI con nuestro objetivo de mercado
- Necesidades de reclutamiento y retención

Los principios de igualdad salarial les exigen a los empleadores un pago igualitario a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, a menos que exista un factor genuino que justifique una

diferencia. Dentro de las pautas de salario igualitario, puede justificarse un salario más alto para un individuo en particular debido a:

- Presiones del mercado
- Problemas de reclutamiento o retención
- Círculo rojo (por ejemplo, pago protegido durante un período limitado después de bajar de nivel)
- Duración del servicio (siempre y cuando los nuevos empleados puedan ponerse al día dentro de un período razonable, siempre y cuando su desempeño sea aceptable)
- Un alto nivel de competencia

3. Establecer el salario inicial

El salario inicial flexible (pago por encima del mínimo) se aplicará a las nuevas contrataciones, o a los empleados existentes que son trasladados a un nuevo puesto en un grado más alto, o a un cargo con una responsabilidad significativamente más alta dentro del mismo grado.

- Puede utilizarse un salario inicial flexible cuando sea necesario ofrecer un salario inicial más alto debido al objetivo de mercado de SCI, o a las dificultades de reclutamiento o retención.
- El pago inicial flexible también se puede utilizar con aquellos empleados con un alto nivel de habilidad y competencia.

Todas las decisiones de pago deben ser registradas en el "Formulario de justificación salarial" (en caso de reclutamiento) o en el "Formulario de progresión de salario excepcional" (para empleados actuales), y deben ser aprobadas de acuerdo con las **Formas de Trabajo en cuanto a Compensación Global.**

Tome nota, que a la hora de establecer el salario de los paquetes internacionales, las remuneraciones tales como las de destino caro no deben tomarse en cuenta en las negociaciones salariales, ya que pudieran eliminarse en el futuro, y esto podría representar un riesgo grave de retención.

4. Remuneración para un puesto difícil de llenar

Pueden darse excepciones donde exista la necesidad de pagar más de lo que el rango salarial permite. En estos casos se puede considerar una remuneración para un puesto difícil de llenar. Esta debe:

- Utilizarse solo en casos excepcionales
- Para puestos de Grado 3 y superior (Nacional)/Nivel 2 y superior (Internacional) y Grados B o superior (Centro)

Uso:

- Cuando el reclutamiento ha fallado varias veces debido al paquete de compensación y no es posible reclutar a otros candidatos, incluyendo aquellos con necesidades de desarrollo
- Cuando debemos ofrecer un pago que está por encima del rango salarial máximo. Esto podría deberse a que:
    - Hay escasez temporal de habilidades en el mercado
    - Estamos reclutando personas con habilidades y experiencias especializadas o raras en el mercado
    - Los datos del mercado muestran que el índice del mercado para ese puesto está por encima de nuestro rango máximo de pago para el grado del puesto
    - El duro para llenar el máximo de subsidio es el 10% por encima del rango de salario máximo para los contratos nacionales. Para contratos internacionales,

duro a prestación de llenado se ha fijado en US$ 5.000 anuales a pagar cada mes con el sueldo

- Si vemos que se está utilizando en muchos casos, esto daría lugar a una revisión para determinar qué tan bien está funcionando la remuneración y si es necesaria una revisión adicional de los rangos salariales.

La remuneración para un puesto difícil de llenar forma parte del pago de la pensión, pero no está sujeta a un aumento como parte del proceso anual de revisión salarial. El aumento porcentual solo aplica al salario base. En caso de que el empleado cambie de puesto, dicha remuneración otorgada para un puesto difícil de llenar no se transfiere automáticamente. En lugar de ello, aplican las consideraciones habituales cuando se establece un salario inicial.

5. Revisión salarial anual

En SCI, todos los empleados pueden tener derecho a un incremento estándar de salario específico a su ubicación (basado en cambios en el costo de vida, los movimientos del mercado, las necesidades de retención y la capacidad económica, etc.)

La revisión salarial anual se implementa en marzo y es retroactiva a enero para los empleados nacionales, internacionales y del Centro.

La revisión salarial aplica de la siguiente manera:

Eligibilidad	Reglas Generales
Empleados que hayan comenzado antes del 1 de septiembre	Estarán incluidos en el proceso de revisión salarial y recibirán el incremento estándar (siempre y cuando éste no los lleve por encima del rango máximo salarial).
Empleados que comenzaron el o después del 1 de septiembre	No es elegible para un aumento de sueldo y ninguna revisión salarial para los empleados hasta enero del año siguiente. Los administradores de personas necesitan comunicar esto a sus empleados.
Empleados por encima del rango máximo salarial	No se otorgarán incrementos si el salario base del empleado está en o por encima del rango máximo salarial.
Empleados por debajo del rango mínimo salarial	Si el empleado está por debajo del rango mínimo salarial, entonces su salario deberá incrementarse al mínimo del rango salarial relevante para su grado o recibirá el incremento estándar (el que sea mayor). Cuando existan restricciones de presupuesto o de otra índole, es posible que el salario tenga que incrementarse al nuevo mínimo por etapas (durante cierto número de años).
Empleados que recibieron un incremento salarial en el año	Si un empleado recibió un incremento salarial desde el 1 de septiembre por motivos de revalorización de su puesto, promoción o cualquier otra razón, su salario no se revisará para el 1 de enero y no recibirá el incremento estándar. Si el incremento en el año fue antes del 1 de septiembre e incluía el incremento salarial anual, su salario no será revisado y no se otorgará un incremento estándar.
Empleadas en licencia de maternidad	Las empleadas en licencia de maternidad serán incluidas en el proceso de revisión salarial y recibirán el incremento estándar (siempre y cuando éste no las lleve por encima del rango máximo salarial).

Empleados en licencia por enfermedad a largo plazo	Los empleados en licencia por enfermedad a largo plazo serán incluidos en el proceso de revisión salarial y recibirán el incremento estándar (siempre y cuando éste no los lleve por encima del rango máximo salarial).
Empleados que no se desempeñaron como se esperaba y gerentes que no cumplieron con los objetivos y metas de los empleados a su cargo	Los empleados (incluidos gerentes) que no se desempeñaron como se esperaba recibirán un incremento salarial parcial de no más del 50% del incremento estándar (el % real se fija por ubicación para Paquetes Nacionales, incluyendo Paquetes del Reino Unido, y globalmente para Paquetes Internacionales e Internacionales ligeros).

Relación con el rango salarial

El salario base equivalente al tiempo completo de todos los empleados debe estar dentro del rango salarial correspondiente. Si una vez que se hayan aplicado los aumentos salariales anuales pertinentes, el salario base sigue estando por debajo del mínimo del rango salarial revisado, dicho salario deberá aumentar al nuevo mínimo. Si un empleado percibe un salario por encima del máximo del rango salarial, dicho salario no aumentará hasta que el rango salarial alcance su salario actual.

Progresión salarial

Si bien esperamos que todos nuestros empleados desarrollen sus habilidades, competencias y contribución para con SCI año tras año, reconocemos que puede tomar algún tiempo avanzar a través de los rangos salariales. Por lo tanto, la progresión salarial excepcional se puede utilizar al momento de la revisión salarial, para reposicionar a los empleados dentro de la banda salarial. Se puede usar cuando:

- Un empleado ha desarrollado excepcionalmente sus habilidades/competencias, lo que les ha permitido hacer una contribución significativamente mayor a SCI. (Ejemplo: un recaudador de fondos reclutado o promovido hace 2-3 años con poca experiencia directa. A partir de ese momento, el titular del puesto ha obtenido un Diploma Avanzado de Mercadeo Directo, y ha ganado experiencia en una variedad de proyectos. Esto le permite asumir proyectos más complejos y poner su aprendizaje en práctica de diversas formas, como en el análisis de los procesos de negocio y los cambios técnicos, y puede ser un capacitador. Actualmente está ganando significativamente menos que otros empleados que desempeñan funciones similares en SCI, y su pago está por debajo de nuestro objetivo de mercado).
- El puesto ha crecido significativamente durante un período de tiempo y el grado sigue siendo apropiado.
- Un empleado nombrado sobre una base de desarrollo, tal vez por debajo del salario inicial normal para el puesto, ha alcanzado los criterios de desarrollo previamente acordados, y existe evidencia de pagos más altos justificados, por ejemplo, aquellos relacionados con el objetivo de mercado de SCI.
- Como parte del compromiso de SCI con el desarrollo de nuestros empleados, y de brindarles la oportunidad a los empleados promovidos internamente para que tengan un rápido desarrollo (y así reducir la brecha salarial con los empleados contratados externamente con competencias superiores), se alienta a los equipos a establecer oportunidades de desarrollo más estructuradas que:

    - Definan detalladamente las habilidades y competencias específicas de los puestos (ver el Marco de Competencias de SCI)
    - Utilicen los "Planes de desarrollo de desempeño" de forma proactiva para desarrollar las habilidades, la competencia y la contribución
    - Permitan que los empleados que han desarrollado el nivel de competencia específico del puesto progresen a un tope de pago adecuado, normalmente por lo menos un

10% por encima del mínimo del rango salarial (pero que podría variar si la evidencia del mercado sugiere un nivel diferente)

- Cualquier propuesta para aumentar la remuneración al tope del nivel debe considerarse como parte de la revisión salarial anual

7. Aumento permanente en la responsabilidad

7.1 Cambios sustanciales en el puesto

Si los requisitos de un puesto cambian sustancialmente, el puesto debe ser revisado para verificar si el nivel del puesto ha cambiado. El colaborador respectivo de RRHH podrá determinar si este es el caso y si se requiere una evaluación del puesto. Consulte la **Política de Clasificación de Puestos** para obtener más detalles.

7.2 Asumir un nuevo rol en un nivel superior (promoción)

El salario base del empleado puede tener un incremento, ya sea al mínimo del nuevo rango o hasta un 10%, lo que sea mayor (si es apropiado hacerlo, es decir, no crearía ningún riesgo salarial igualitario). Esto solo aplica cuando un empleado pasa de un grado a otro y permanece en la misma categoría de contrato en el mismo país, por ejemplo, en el caso de un contrato nacional D al contrato nacional C. En algunos casos, el salario inicial flexible puede utilizarse para ofrecer un aumento de salario por encima del 10% (hasta la tasa del mercado para el puesto, basado en nuestro objetivo salarial).

No aplica si un empleado pasa de un paquete internacional a un paquete nacional, o si pasa de un paquete nacional en un país a un paquete nacional en otro país.

7.3 Asumir otro rol dentro del mismo nivel

Normalmente, el salario no aumenta cuando los empleados pasan a un puesto distinto dentro del mismo nivel, ya que el rango de remuneración está diseñado para proporcionar un salario competitivo para todos los puestos dentro de un mismo nivel. Sin embargo, puede haber circunstancias en las que se justifique un aumento del 5% en el salario base, cuando el nuevo rol es mayor que el actual, pero no lo suficiente como para ameritar un grado más alto.

7.4 Cambios temporales (menos de 1 año)

7.4.1 Remuneración por responsabilidad

El objetivo de esta remuneración es otorgar una compensación a los empleados por asumir una responsabilidad adicional significativa de forma temporal.

Toda remuneración por una responsabilidad adicional (como se define a continuación) debe ser acordada por un período de tiempo específico y tener la aprobación del socio comercial de Recursos Humanos y el supervisor inmediato del empleado. El pago cesará al final del período acordado. La remuneración por responsabilidad no aplica cuando la carga de trabajo del empleado ha aumentado, pero estas tareas están en línea con los requerimientos de su función.

Los empleados que están bajo paquetes nacionales que asuman responsabilidades adicionales o que sustituyan a un empleado en un paquete internacional no tendrán derecho a los beneficios internacionales adicionales asociados con este tipo de paquete. Si se requiere un traslado, podrían tener derecho a los beneficios de reubicación según la **Política de Reubicación**.

El monto de la remuneración por responsabilidad será tal como se establece más adelante, a menos que la ley local indique lo contrario.

7.4.2 Sustitución

Cuando se le solicita a un empleado cubrir los deberes de una persona en un grado superior durante un período de ausencia temporal, o mientras el cargo principal permanece vacante, este podría calificar para una remuneración por responsabilidad adicional. Esta solo se pagará en caso de que el empleado asuma toda la responsabilidad de ese puesto superior, incluida la toma de decisiones, por un período de cuatro semanas o más, y se le pagará por semanas completas solamente.

Tomar mensajes, hacer el papeleo de oficina y diferir o reorientar las decisiones importantes relacionadas con las principales funciones de la función no califican para el pago de la remuneración.

Si llega a un acuerdo bajo los términos anteriores, la remuneración por responsabilidad será pagadera desde el principio de la primera semana completa durante la cual se está llevando a cabo la responsabilidad adicional. Normalmente será el equivalente a lo que resulte mayor entre: 10% del salario base actual del empleado **o** la diferencia entre su salario base actual y el salario inicial mínimo del nivel de la función con mayor responsabilidad.

Además, puede ser apropiado establecer una mayor remuneración por responsabilidad en caso de que se justifique. La justificación de las remuneraciones por responsabilidad debe quedar registrada en el expediente del empleado. Los montos pagados dependerán de las circunstancias individuales, tales como las habilidades y competencias individuales.

7.4.3 Responsabilidades adicionales temporales al mismo nivel

Puede haber ocasiones en las que un miembro del personal deba realizar tareas adicionales de carácter temporal (además de su función actual) que aumenten significativamente sus responsabilidades, por ejemplo, cubrir las tareas de un supervisor dentro del mismo nivel. Cuando se trate de un período de cuatro semanas o más y se acuerde que las circunstancias justifican un pago adicional, este será del 5% de su salario base. Será pagadero desde el principio de la primera semana completa durante la cual se lleve a cabo la responsabilidad adicional.

8.0 Asignaciones/transferencias temporales dentro de SCI/mismo Miembro

- Las asignaciones temporales normalmente no son por más de un año.
- Este tipo de asignación es cuando un empleado es trasladado temporalmente de una función (su función primordial) a otra función.
- Los empleados bajo esta asignación temporal seguirán incurriendo en costos de vida en el país de su puesto primordial. Es probable que tengan que seguir pagando impuestos y seguridad social en ese país, y que tengan que incurrir en costos adicionales razonables en el país de destino, cubiertos por SCI.

Nómina y salario: Los empleados que están en una asignación temporal permanecerán en la nómina de su puesto principal, y seguirán percibiendo su salario en la moneda de su puesto principal. Ellos seguirán con el salario base de su puesto principal, y solo si aplica (según la Sección 7.1.1 Sustitución), recibirán una remuneración por la diferencia entre el salario de su puesto principal actual y el salario de su asignación (de acuerdo con la estructura salarial del país de su puesto principal). En los casos de respuestas humanitarias en el lugar, se debe considerar la remuneración debido a la necesidad de iniciar la nueva función a muy corto plazo, la diferencia en las horas de trabajo, y las condiciones

requeridas en el lugar de trabajo temporal, en comparación con el rol en la ubicación principal del puesto.
Gastos: Para ver los gastos de reubicación consulte la **Política de Reubicación**.

Revisión salarial anual: Las revisiones salariales que se produzcan durante el período de la asignación temporal seguirán el proceso del país del puesto principal.

8.1 Asignaciones/transferencias temporales fuera de SCI/Miembro

- En caso de traslados entre los Miembros/SCI consulte **Política de Contratación**.

9. Moneda de la estructura salarial

Save the Children International le paga al personal en la moneda correspondiente a su paquete. En la práctica, esto significa que los paquetes del Centro (Reino Unido) y los paquetes nacionales se pagan en la moneda local y los paquetes internacionales se pagan en USD.

En el caso de los paquetes nacionales, nuestro objetivo es garantizar que estamos apoyando el uso de la moneda local, y que nuestra práctica no genere un impacto negativo a nivel local. Sin embargo, reconocemos que habrá casos en que los cambios externos afecten negativamente el poder adquisitivo de nuestros empleados. En estos casos, nuestro objetivo es realizar una revisión exhaustiva, y si se cumplen las condiciones acordadas, implementar medidas para aliviar el impacto para los empleados.

Save the Children International desea contribuir y trabajar dentro de la economía local de los países en los que estamos basados. Por esta razón, nuestro objetivo es pagarle al personal nacional en la moneda local. Sin embargo, reconocemos que puede haber un pequeño número de países en los que existe una necesidad comercial de implementar medidas adicionales, donde la única opción viable es fijar la remuneración local en USD por un período determinado de tiempo, por ejemplo:

- Cuando la economía local opera sobre una base de divisas fuertes, (por ejemplo, la moneda fuerte es la forma aceptada de pago en transacciones normales en el país).
- Cuando la inflación es excesiva y tenemos que proteger a los empleados de un aumento excesivo en el costo de la vida. Save the Children International considera que la inflación es excesiva cuando alcanza un nivel de más del 8% durante un período sostenido.

Las medidas adicionales no pueden compensar por completo la pérdida total del poder adquisitivo de los empleados, sino que deben aspirar, al menos, a amortiguar el impacto.

Identificar cuándo se presenta un reto debido a la alta inflación (que puede estar relacionada con la devaluación de la moneda local)

Las causas del impacto negativo sobre el poder adquisitivo de un empleado, como una rápida inflación, una hiperinflación y otros cambios, a menudo pueden estar vinculados a una apreciación o devaluación de la moneda local, aunque este no siempre es el caso. Cuando se aprecia una moneda local, esto suele conllevar que el costo de los bienes importados sea mayor para el personal local. Por lo tanto, el impacto para el personal, de las fluctuaciones de la moneda local frente a las monedas

externas, variará dependiendo de cuán dependientes sean de los bienes importados frente a los bienes locales.

Cualquier país que experimente una apreciación/devaluación de la moneda debe comprobar qué impacto tiene en la inflación local antes de decidir si implica que haya necesidad de hacer algún ajuste. A veces, cuando la moneda local se devalúa, el poder adquisitivo del dinero sigue siendo el mismo dentro del país.

La siguiente tabla muestra la frecuencia con la cual los salarios podrían ser revisados, dependiendo del aumento mensual de la inflación.

Inflación mensual	**La frecuencia de la revisión salarial podría ser:**
8% +	mensual
3% a 7,9%	3 mensuales
1,5% a 2,9%	6 mensuales
Hasta 1,4%	Anualmente

Al considerar el impacto de la inflación sobre los empleados y qué tipo de medidas tomar, debe entenderse que las cifras proporcionadas por los gobiernos que dan seguimiento a la tasa de inflación para un ciudadano promedio pueden no ser representativas de cómo la inflación ha aumentado para todos los empleados de Save the Children.

Si la metodología utilizada por el proveedor del monto de la inflación (el gobierno, etc.) ha medido la inflación con base en el patrón normal de consumo de un ciudadano promedio, es probable que los costos de los alimentos representen una proporción mucho mayor de su presupuesto familiar que para el empleado promedio de Save the Children International. En Kenia, por ejemplo, los alimentos constituyen el 50% de la canasta básica utilizada por el gobierno para medir la inflación. El aumento de los precios de los alimentos, por lo tanto, generará un rápido incremento en la inflación. Pero la mayoría de los empleados de Save the Children International, que ganan más que el ciudadano promedio, no gastan el 50% de sus ingresos en alimentos, por lo que el aumento en su costo de vida sería menor que la cifra de inflación publicada por el gobierno. Por lo tanto, se recomienda que en caso necesario, RRHH del país realice sus propios ejercicios de la canasta básica, para determinar cuánto ha variado el costo de vida para un empleado de Save the Children International.

El personal de Save the Children International con ingresos más bajos puede notar, por ejemplo, que los alimentos representan una proporción mucho mayor de su presupuesto familiar de lo que representa para otros empleados de Save the Children International con salarios más altos. Por ejemplo, si los alimentos están aumentando de precio más rápido que otros artículos de la canasta básica, entonces este aumento en el costo impactará más al personal con salarios más bajos (porque una mayor proporción de sus ingresos se invierte en alimentos). Ellos pueden experimentar una tasa de inflación más alta que los otros empleados de Save the Children International.

Tener claridad sobre la manera en que el aumento en el costo de la vida afecta a los distintos grupos dentro del personal, le permitirá tomar una decisión sobre si se justifica un ajuste, o si se debería dar prioridad a los ajustes específicos. Un ejemplo sería darle un complemento de un monto único solo al personal con salarios más bajos. Si los presupuestos están particularmente ajustados, entonces este tipo de priorización será la requerida.

Opciones disponibles para proteger el pago de los salarios nacionales (las opciones apropiadas dependerán del contexto específico)

OPCIONES	VENTAJAS	DESVENTAJAS/RIESGOS
A. **Revisiones más frecuentes de salarios (aumentos salariales y ajustes de rangos salarios)**	• Puede centrarse en lo que es apropiado en el contexto local teniendo en cuenta tanto la inflación, la investigación salarial del mercado y las reacciones de otras ONG, así como el presupuesto.	• Una alta carga de trabajo asociada con tales revisiones. • Los cambios constantes en los salarios actuales y en las escalas salariales pueden resultar inapropiados si la situación se estabiliza, y pueden causar restricciones presupuestarias.
B. Pagos únicos	• No ofrece ningún compromiso financiero continuo e implica que si la situación mejora, la estructura salarial no se vea afectada.	• La falta de compromiso financiero futuro puede desestabilizar a los empleados y conducir a retos de retención, además pudieran no resolver completamente la situación.
C. Remuneraciones adicionales temporales	• Se realizan mensualmente, igual que la opción B, lo que ayuda a amortiguar el impacto para el personal cada mes.	• Puede resultar complejo si las remuneraciones necesitan ser ajustadas cada mes. • Puede generar una gran carga de trabajo.
D. Fijar el pago de salarios en USD, pero continuar pagando en la moneda local	• Puede proteger al personal de la rápida inflación local y/o del impacto de las devaluaciones de la moneda local, cuando esto conduce a una alta inflación. • Evita el trabajo asociado con las revisiones salariales frecuentes. • Si existe alguna ley local que impide pagar en una divisa fuerte, esta puede ser una forma de permanecer dentro de la ley, pero aún así garantizar que el personal pueda estar protegido.	• Dificultad para determinar cuál es el tipo de conversión apropiado que se puede utilizar y que además puede ser malinterpretado, dando lugar a un salario excesivamente competitivo que no es rentable para la organización. • Complejidad para gestionar las subsiguientes revisiones salariales anuales e identificar la manera de tomar en cuenta las futuras fluctuaciones del tipo de cambio y la inflación local. • La divisa fuerte también puede fluctuar abruptamente a futuro, conduciendo a una solicitud de cambio a la moneda alternativa. • La moneda puede fluctuar dando lugar a que los empleados reciban un pago por encima de nuestro objetivo de mercado.
E. Pago de salarios en USD	• Puede proteger al personal contra la rápida inflación local y/o del impacto de las devaluaciones de la moneda local, cuando esto conduce a una alta inflación. • Evita el trabajo asociado con las revisiones salariales frecuentes.	• Dificultad para determinar cuál es el tipo de conversión apropiado que se puede utilizar y que puede ser malinterpretado, dando lugar a un salario excesivamente competitivo que no es rentable para la organización. • Complejidad para gestionar las subsiguientes revisiones salariales anuales e identificar la manera de tomar en cuenta las futuras fluctuaciones del tipo de cambio y la inflación local. • La divisa fuerte también puede fluctuar abruptamente a futuro, conduciendo a una solicitud de cambio a la moneda alternativa. • La moneda puede fluctuar dando lugar a que los empleados reciban un pago por encima de nuestro objetivo de mercado.

POLÍTICA SALARIAL

SAVE THE CHILDREN - PERÚ

Área funcional:	Recursos Humanos
Responsable (nombre y cargo):	Directora de Recursos Humanos, Johana Collantes
Aprobado por:	Director de País, Verónica Valdivieso
Fecha de aprobación:	25/03/2021
Fecha de actualización:	23/03/2023
Versión:	Versión 02
Idiomas (incluir enlaces):	Español
Aplicable a:	• Personal de SCI Perú

Tabla de contenido

1. OBJETIVO 4
2. AMBITO DE APLICACIÓN 4
3. EQUIPO DE TRABAJO DE IGUALDAD SALARIAL 4
4. ASPECTOS GENERALES DE LA POLÍTICA SALARIAL 5
5. REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA POLÍTICA SALARIAL 6
6. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL 7
7. ANEXOS 8

DECLARACIÓN SOBRE LA POLÍTICA

Las personas son la esencia de Save the Children. Se requiere de personas competentes, diversas y altamente motivadas para llevar a cabo nuestra misión para con los niños. Este es un principio fundamental de nuestro Enfoque de Compensación Total, el cual está diseñado para ayudarnos a atraer, retener, desarrollar y movilizar a los mejores talentos.

Esta política es aplicable a todo el personal y refleja la misión y estrategia de Save the Children. Ha sido desarrollada sobre la base de nuestros valores de Responsabilidad, Ambición, Colaboración, Creatividad e Integridad.

El objetivo de esta política es establecer un conjunto de criterios, lineamientos y directrices para la gestión, fijación y/o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración para los trabajadores que prestan servicios para SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL - PERU, a efectos de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de Equidad Salarial, en especial a lo dispuesto en la Ley N° 30709, "Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres", así como sus normas complementarias.

Es también objetivo de la política estar alineada al estándar internacional de la organización, garantizando que todos los empleados reciban como mínimo un salario digno[1] y que estemos ofreciendo un salario competitivo a todos nuestros empleados, en función del valor relativo y la clasificación objetiva de puestos dentro de la organización.

Todos los elementos de esta política son obligatorios, a menos que no sean permitidos por una ley local.

Esta política no forma parte de los términos y condiciones de contratación de un empleado y puede estar sujeta a cambios sin previa consulta, a discreción del Equipo de Liderazgo Senior.

PRINCIPIOS

Los Principios de Compensación de Save the Children International que son relevantes para esta política son:

1. Nuestro marco de compensación es competitivo, está basado en nuestra visión y valores, es flexible y considera las variables de los contextos en los que operamos.

- Los paquetes de compensación toman en cuenta las habilidades y competencias pertinentes del titular del puesto/candidato.
- El salario nacional se establece alrededor del percentil 50 de mercado nacional de la encuesta local de ONGI de Birches (el proveedor preferido de SCI del mercado) y otras fuentes locales disponibles.
- Nuestro marco de compensación, política y práctica cumplen, como mínimo, con los requerimientos legales locales y al menos paga un salario digno según el país en el que está basado el puesto.

ALCANCE

El alcance de esta política es nacional: se circunscribe a la oficina SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL en Perú.

---

[1] "Salario digno": el salario digno se define por el salario que puede satisfacer las necesidades básicas del empleado para mantener un nivel de vida decente dentro de la comunidad, y suele ser más altoque el salario mínimo legal.

1. OBJETIVO

Establecer un conjunto de criterios, lineamientos y directrices para la gestión, fijación y/o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración para los trabajadores que prestan servicios para SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL en Perú, a efectos de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de Equidad Salarial, en especial a lo dispuesto en la Ley N° 30709, "Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres", así como sus normas complementarias.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política Salarial aplica a todas las personas que tengan vínculo laboral con la organización SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL en Perú, con independencia de si su vínculo laboral es a plazo indeterminado o sujeto a modalidad, y con independencia también de si dicho vínculo es a tiempo completo o a tiempo parcial.

En esa línea de ideas, los trabajadores nacionales y extranjeros se encuentran sujetos a los mismos derechos y obligaciones en esta materia.

En contraposición, se encuentran excluidos de esta Política Salarial todas aquellas personas que no tengan vínculo laboral con SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL, por ejemplo: los trabajadores de las empresas contratistas (en las modalidades de intermediación y tercerización), las personas con contratos sujetos a la Ley No. 28518 (modalidades formativas laborales) y, en general, toda persona que no tenga vínculo laboral con SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL.

3. EQUIPO DE TRABAJO DE IGUALDAD SALARIAL

El Equipo de Trabajo de Igualdad Salarial (en adelante, el "Equipo") estará conformado por los ocupantes de las siguientes posiciones:

- Directora País
- Director de Finanzas
- Directora de Recursos Humanos

Ante la imposibilidad de participar de alguno de los miembros del "Equipo", o la necesidad de SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL para realizar un cambio justificado de alguno de sus miembros, el área de RRHH está facultada para designar a un nuevo integrante como reemplazo.

El "Equipo" tendrá las siguientes funciones y/o responsabilidades:

a. Identificar puestos de trabajo: Es responsabilidad del "Equipo", y en concreto del área de RRHH, tener actualizado el catálogo de puestos de SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL, conforme a la evolución del diseño organizacional de la misma.

b. Determinar el género de los puestos: El "Equipo", y en concreto el área de RRHH, será responsable de determinar el género de cada puesto de SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL en función de la base de datos de planilla de personal. Para ello deberá calcularse el porcentaje de hombres y mujeres por cada puesto y alcanzar un mínimo del 60% para definir el género del puesto, caso contrario el puesto se considera "neutro".

c. Valorizar los puestos de trabajo: El "Equipo", y en concreto el área de RRHH, será responsable de la evaluación de todos los puestos que componen SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL. Para ello se aplica la **POLÍTICA DE CLASIFICACIÓN**[2] de SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL a fin de determinar el puntaje y grado de cadapuesto.

   La revisión y/o ajustes de la valorización de los puestos se realiza de manera anual previo a la sesión de reunión del "Equipo" y esta revisión puede implicar cambios en los grados, los mismos que se reflejarán en el Cuadro de Categorías y Funciones incluido como ANEXO de esta política.

d. Comparar puestos y cálculo de diferencias salariales: El "Equipo", y en concreto el área de RRHH, será responsable de elaborar el Cuadro de Categorías y Funciones, así como de la actualización anual del mismo en el mes de febrero de cada año, y de incorporar dicho Cuadro como ANEXO a la presente Política Salarial.

   Previo a la sesión de reunión del "Equipo", el área de RRHH deberá preparar cuadros resumen (u otra información con métricas) que permitan evidenciar casos de brechas salariales de género para posterior análisis por parte del "Equipo".

   Así también, el equipo de Reclutamiento y Selección deberá aportar información sobre los procesos de reclutamiento en el último año (sobre el proceso en sí y número de altas) a fin de que el "Equipo" pueda analizar posibles oportunidades de mejora con el objetivo deevitar cualquier sesgo discriminatorio en los procesos de reclutamiento.

e. Implementar medidas para eliminar la brecha salarial: El "Equipo" sesionará una (01) vez al año, a inicios del mes de marzo.

   En dicha sesión el "Equipo" analizará toda la información aportada por el área de RRHH, a fin de analizar y proponer oportunidades de mejora destinadas a la eliminación de posibles brechas salariales por puesto y género; así como analizar y proponer la introducción de posibles mejoras que contribuyan gradualmente a una composición equilibrada de género en SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL.

El día que se celebre la reunión del "Equipo", los integrantes del mismo designarán al responsable de redactar el "Acta de Reunión del Equipo de Trabajo de Igualdad Salarial". En dicha Acta se deberá recoger el diagnóstico, justificaciones y conclusiones que acuerden los miembros del "Equipo", con motivo de la implementación de las medidas para eliminar posibles brechas salariales y el monitoreo de los procesos de reclutamiento sin sesgos discriminatorios por género.

El "Acta de Reunión del Equipo de Trabajo de Igualdad Salarial" deberá ser suscrita por todos los miembros del "Equipo" y será compartida también con la Dirección País, a fin de que puedan adoptarse las acciones correctivas pertinentes.

4. ASPECTOS GENERALES DE LA POLÍTICA SALARIAL

La presente Política Salarial se rige por los siguientes lineamientos y directrices:

a. SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de una Política Salarial que integre la igualdad de trato, oportunidades y mejoras remunerativas entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cualquier otra índole.

b. La definición de las Bandas Salariales que componen la Estructura Salarial de SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL es desarrollada por el área corporativa de RRHH. Para ello, y luego de haberse completado la fase de evaluación de puestos según el perfil de

[2] Política de Clasificación de SCI

los mismos, se realiza un diagnóstico salarial que considera la equidad interna y la competitividad externa, a fin de calibrar y determinar los valores de referencia para el "Mínimo, Punto Medio y Máximo" de cada una de las bandas salariales, sin importar el género de quienes ocupan cada puesto de trabajo.

c. Los trabajadores pertenecientes a una misma banda salarial, en función del grado del puesto que ocupan, podrán percibir remuneraciones diferentes; siendo la práctica de SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL que el sueldo de sus trabajadores se ubique dentro de los valores "Mínimo y Máximo" de cada banda salarial.

d. Las diferencias salariales que perciban distintos trabajadores dentro de un mismo grado y banda salarial se justifican según criterios objetivos, correspondiendo únicamente a SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL la determinación y valoración de dichos criterios sin carácter limitativo, SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL podrá aplicar criterios tales como: antigüedad, desempeño, negociación colectiva, escasez de mano de obra calificada, costo de vida, experiencia laboral, perfil académico o educativo, lugar de trabajo, entre otros.

e. El ascenso o promoción de los empleados es una facultad inherente a SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL que, cuando corresponda su aplicación, la ejerce considerando criterios objetivos y razonables, por ejemplo: diseño organizacional, desempeño, potencial, experiencia, know how, entre otros.

f. SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL adoptará las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad (legal o convencional), el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos o beneficios de cualquier otra índole. SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL aplica de modo estricto la normativa que determina cuándo y cuáles de dichos periodos se consideran como efectivamente laborados.

g. Los beneficios a otorgar por SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL a sus trabajadores, cumplen con 3 características: estar dirigidos a un colectivo (o colectivos) definido(s) por la organización; cumplir con una finalidad de mejora al trabajador, y; que sean independientes al desempeño de los trabajadores.

5. REGLAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA POLÍTICA SALARIAL

Los criterios, lineamientos y directrices para la gestión, fijación y/o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración para los trabajadores que prestan servicios para SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL, vienen establecidos en la **POLÍTICA SALARIAL**[3] global de la organización.

El documento referido en el párrafo anterior si bien considera una práctica de compensación global e internacional para SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL, está válidamente alineada a efectos de dar cumplimiento a la normativa peruana vigente en materia de Equidad Salarial, en especial a lo dispuesto en la Ley N° 30709, "Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres", así como sus normas complementarias.

[3] Política Salarial de SCI

Así también, la práctica local para el pago de las remuneraciones se realiza mediante depósito en cuenta bancaria. El abono se realiza los días 25 de cada mes, y en caso coincida con día sábado o domingo el abono se realizaría el día viernes anterior a dicha fecha.

6. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL

SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL dará la debida publicidad a la presente Política Salarial entre el total de trabajadores que componen la organización, a fin de que los mismos puedan conocer los lineamientos y directrices que definen dicha política; así también, en dicho documento constará el Anexo del Cuadro de Categorías y Funciones, sin detallar los montos de las bandas salariales que componen la estructura salarial, conforme al marco normativo establecido.

La información sobre la Política Salarial a comunicar y compartir con los trabajadores se proporcionará bajo cargo al momento del ingreso del trabajador. Así también, toda modificación de la evaluación de puestos y consecuentes cambios en el Anexo del Cuadro de Categorías y Funciones serán debidamente comunicados a todos los trabajadores, a través de los medios de uso regular que utiliza SAVE THE CHILDREN INTERNATIONAL para dicho fin, tales como: intranet, correo electrónico, tablón de anuncios, entre otros.

7. ANEXOS:

Cuadro de Categorías y Funciones:

GRADO SCI (BANDAS)	ÁREA	PUESTO	N° MUJERES	N° HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	PREDOMINANCIA DE GÉNERO (F:Fem. / M:Masc. / N:Neutro)
EXEC	DIRECCION PAIS	DIRECTOR(A) DE PAIS	1		100%	0%	F
2	AUDITORIA INTERNA	AUDITOR(A) INTERNO(A)	1		100%	0%	F
5	AUDITORIA INTERNA	OFICIAL DE AUDITORIA INTERNA Y CUMPLIMIENTO	1		100%	0%	F
1	FINANZAS	DIRECTOR(A) DE FINANZAS		1	0%	100%	M
2	FINANZAS	GERENTE DE TRANSFORMACIÓN EN FINANZAS		1	0%	100%	M
3	FINANZAS	COORDINADOR(A) NACIONAL DE FINANZAS		1	0%	100%	M
3	FINANZAS	COORDINADOR(A) DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	1		100%	0%	F
4	FINANZAS	OFICIAL SENIOR DE FINANZAS - RESPUESTA HUMANITARIA	1		100%	0%	F
5	FINANZAS	OFICIAL NACIONAL DE FINANZAS		1	0%	100%	M
5	FINANZAS	OFICIAL DE FINANZAS	1	1	50%	50%	N
5	FINANZAS	OFICIAL DE ANALISIS FINANCIERO	1		100%	0%	F
1	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	DIRECTOR(A) NACIONAL DE COMUNICACIONES E INCIDENCIA	1		100%	0%	F
1	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	REGIONAL COMMUNICATIONS AND MEDIA MANAGER	1		100%	0%	F
2	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	COORDINADOR(A) REGIONAL DE CAMPAÑA	1		100%	0%	F
3	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	COORDINADOR(A) NACIONAL DE COMUNICACIONES	1		100%	0%	F
4	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	OFICIAL DE COMUNICACIONES Y RELACIONES PÚBLICAS		1	0%	100%	M
4	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	ESPECIALISTA NACIONAL DE COMUNICACIÓN HUMANITARIA	1		100%	0%	F
4	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	ESPECIALISTA NACIONAL DE COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	1		100%	0%	F
4	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	OFICIAL DE ATENCIÓN A USUARIOS	1		100%	0%	F
5	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	OFICIAL DE COMUNICACIONES E INCIDENCIA		2	0%	100%	M
5	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	OFICIAL DE COMUNICACIONES	1		100%	0%	F
6	INCIDENCIA POLITICA Y COMUNICACIONES	ASISTENTE DE COMUNICACIONES	3		100%	0%	F
1	RESPUESTA HUMANITARIA	LÍDER DE RESPUESTA HUMANITARIA	1		100%	0%	F
1	OPERACIONES DE PROGRAMAS	DIRECTOR(A) DE OPERACIONES DE PROGRAMAS	1		100%	0%	F
2	OPERACIONES DE PROGRAMAS	GERENTE DE OFICINA DE CAMPO REGIÓN NOR-ORIENTE		1	0%	100%	M
2	OPERACIONES DE PROGRAMAS	GERENTE DE OFICINA DE CAMPO CENTRO SUR	1		100%	0%	F
2	OPERACIONES DE PROGRAMAS	GERENTE DE PROGRAMA - MIGRACIÓN	1		100%	0%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	COORDINADOR(A) NACIONAL DE SEGURIDAD		1	0%	100%	M
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ESPECIALISTA EN INCIDENCIA		1	0%	100%	M
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	COORDINADOR(A) TERRITORIAL	3	2	60%	40%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	COORDINADOR(A) DE GESTIÓN DE DONACIONES	1		100%	0%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	COORDINADOR(A) DE OPERACIONES Y ASOCIO SEGURO	1		100%	0%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	COORDINADOR(A) DE PROYECTO	1		100%	0%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	COORDINADOR(A) DE PROYECTO DE EDUCACION	1		100%	0%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ESPECIALISTA DE MEDIOS DE VIDA	1		100%	0%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ESPECIALISTA DE NUTRICIÓN	1		100%	0%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ESPECIALISTA NACIONAL DE SALUD	1		100%	0%	F
3	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ESPECIALISTA NACIONAL DE SMAPS	1		100%	0%	F
4	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL SENIOR DE CASH TRANSFER		1	0%	100%	M
4	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ESPECIALISTA DE EDUCACION	1		100%	0%	F
4	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL Y SOPORTE EMOCIONAL	1		100%	0%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE CAMPO		1	0%	100%	M
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE EDUCACION		1	0%	100%	M
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE GESTIÓN DE RIESGO Y DESASTRES		2	0%	100%	M
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL NACIONAL DE MERA		2	0%	100%	M
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL TERRITORIAL DE CADENA DE SUMINISTROS	1	3	25%	75%	M
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL TERRITORIAL DE MERA	2	3	40%	60%	M
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA	1	1	50%	50%	N
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE LOGÍSTICA Y ADMINISTRACIÓN	1	1	50%	50%	N
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE PROYECTO	1	1	50%	50%	N
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE FINANZAS	4	3	57%	43%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE EDUCACION - ACOMPAÑAMIENTO A DOCENTES	2	1	67%	33%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE MEDIOS DE VIDA	8	4	67%	33%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE MERA	2	1	67%	33%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE EDUCACION - REFORZAMIENTO A ESCOLARES	3	1	75%	25%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE SALUD	5	1	83%	17%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE SALUD MENTAL Y APOYO PSICOSOCIAL	5	1	83%	17%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE EDUCACION - DOCENTES	3		100%	0%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE GRD	1		100%	0%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE INCIDENCIA POLÍTICA Y PARTICIPACIÓN DE LA NIÑEZ	1		100%	0%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE NUTRICIÓN	10		100%	0%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE POLÍTICAS EDUCATIVAS	1		100%	0%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL DE SEGURIDAD Y SALUD	2		100%	0%	F
5	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL SENIOR DE CAMPO	1		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE CASH TRANFER		1	0%	100%	M
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE GESTIÓN DE DONACIONES		1	0%	100%	M
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE REDACCIÓN DE PROPUESTAS		1	0%	100%	M
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	GESTOR(A) DE ATENCION A USUARIOS - NUTRICIÓN	1	2	33%	67%	M
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE MEDIOS DE VIDA	3	2	60%	40%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA	4	2	67%	33%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	PROMOTOR(A) CASH TRANSFER	22	10	69%	31%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE TERRITORIAL DE MERA	5	1	83%	17%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	GESTOR(A) DE ATENCIÓN A USUARIOS - MERA	7	1	88%	13%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE CAMPO EN GESTIÓN DE RIESGOS Y DESASTRES	2		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE GESTION DE RIESGO Y DESASTRES	1		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE MERA	2		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE NUTRICIÓN	5		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE PROGRAMA	1		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	ASISTENTE DE SALVAGUARDA	1		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	GESTOR(A) DE ATENCIÓN A USUARIOS	8		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	OFICIAL TERRITORIAL DE CADENA DE SUMINISTROS	1		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	PROMOTOR(A) DE SALUD	6		100%	0%	F
6	OPERACIONES DE PROGRAMAS	PROMOTOR(A) DE SALUD MENTAL Y APOYO PSICOSOCIAL	6		100%	0%	F
1	PQI	DIRECTOR(A) DE CALIDAD E IMPACTO DE PROGRAMAS	1		100%	0%	F
1	PQI	ASESOR(A) GLOBAL DE MERA	1		100%	0%	F
2	PQI	GERENTE NACIONAL DE MERA		1	0%	100%	M
2	PQI	ASESOR(A) PROGRAMÁTICO(A) NACIONAL	2	1	67%	33%	F
2	PQI	ESPECIALISTA REGIONAL EN DESARROLLO DE PROPUESTAS	1		100%	0%	F
3	PQI	ESPECIALISTA MERA		1	0%	100%	M
4	PQI	SUPERVISOR(A) DE CALL CENTER	1		100%	0%	F
5	PQI	OFICIAL DE APRENDIZAJE Y GESTIÓN DE CONOCIMIENTO	1		100%	0%	F
1	RECURSOS HUMANOS	DIRECTOR(A) DE RECURSOS HUMANOS	1		100%	0%	F
3	RECURSOS HUMANOS	ASESOR(A) DE SALVAGUARDA DE LA NIÑEZ	1		100%	0%	F
3	RECURSOS HUMANOS	COORDINADOR(A) DE GESTIÓN DEL TALENTO	1		100%	0%	F
4	RECURSOS HUMANOS	OFICIAL SENIOR DE ADMINISTRACIÓN, BIENESTAR Y CLIMA	1		100%	0%	F
5	RECURSOS HUMANOS	OFICIAL DE SALVAGUARDA	1	1	50%	50%	N
5	RECURSOS HUMANOS	OFICIAL DE GESTIÓN DEL TALENTO	1		100%	0%	F
5	RECURSOS HUMANOS	OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS	1		100%	0%	F
6	RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO	2		100%	0%	F
6	RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	1		100%	0%	F
1	SERVICIOS DE SOPORTE	DIRECTOR(A) SERVICIOS DE SOPORTE	1		100%	0%	F
3	SERVICIOS DE SOPORTE	COORDINADOR(A) DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN		1	0%	100%	M
3	SERVICIOS DE SOPORTE	COORDINADOR(A) DE CADENA DE SUMINISTRO	1		100%	0%	F
5	SERVICIOS DE SOPORTE	OFICIAL DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN NACIONAL		1	0%	100%	M
5	SERVICIOS DE SOPORTE	OFICIAL NACIONAL DE CADENA DE SUMINISTROS	2		100%	0%	F
6	SERVICIOS DE SOPORTE	ASISTENTE DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	1	1	50%	50%	N
6	SERVICIOS DE SOPORTE	ASISTENTE ADMINISTRATIVA - RECEPCIÓN	1		100%	0%	F
6	SERVICIOS DE SOPORTE	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN	1		100%	0%	F
7	SERVICIOS DE SOPORTE	AUXILIAR DE OFICINA	1		100%	0%	F

CARGO DE RECEPCIÓN DE LA POLITICA SALARIAL GOBAL Y POLITICA SALARIAL SC PERÚ

Yo, _____, trabajador(a) de Save the Children International identificado(a) con Documento Nacional de Identidad o Carnet de Extranjería N° _____, declaro que he recibido una copia de la Política Salarial Global y la Política Salarial de SC Perú, comprometiéndome a aceptar todas las disposiciones contenidas en ellas.

Firmado en Lima, el _____ de _____del 202__

_____

Firma