

Modelo Marroco para estructurar la compensación del personal

1. Objetivos del cliente

A ser definidos por el cliente.

2. Estrategias Marroco para estructurar la compensación

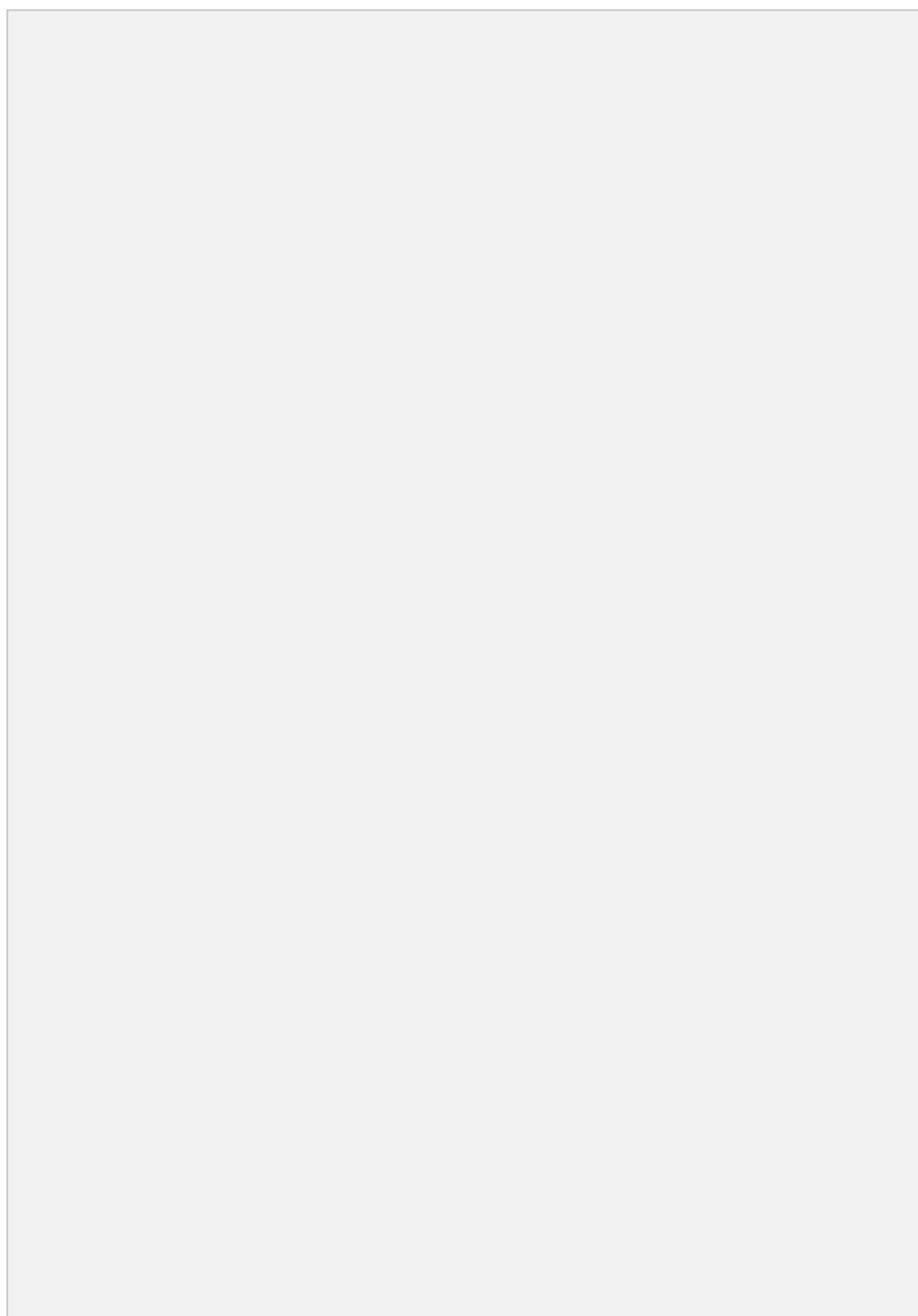
- a. Búsqueda de Definición de Actividades Requeridas para el cargo
 - i. Mediante entrevista a la gerencia o departamento correspondiente se levanto la situación jerárquica junto a sus requisitos correspondientes.
- b. Delimitación de Tablas de Valoraciones Competencias: (fuente competencias claves organizacionales)
 - i. Competencia Critica (en cada valoración se pondera (Si / No) si el departamento o gerencia posee/modela las características deseadas)
 - i. Determinar el nivel de análisis y síntesis según el cargo
 - ii. Determinar el nivel de decisión según el cargo
 - iii. Determinar el nivel de decisión frente a la responsabilidad
 - iv. Determinar la actitud frente al cambio
 - ii. Operativa (se pondera (Si/No) las tareas generales y específicas)
 - i. Determinar el flujo de información interpersonal
 - ii. Determinar el nivel de eficiencia en cada cargo
 - iii. Técnica (no puede haber un estándar, lo tiene que dar la empresa)
 - i. Dependiendo del caso particular
 - ii. Se establecen a partir de la información del personal en cada cargo y sus tareas correspondientes.

Referentes del Mercado

1. Tablas de medición y valoración (Referencia Business International)

- a. Degree Value by Factor: el grado por factor de expresa en aspectos ponderados en relación al grado.

b. Diseño de Formularios



- c. Los 10 mandamientos de la buena organización y los 10 principios de Urwick

[Los Diez Principios de Urwick.pdf](#)

3. Metodología

- a. Metodología para obtención de los perfiles de la institución
 - i. Se utilizo técnica de entrevista e instrumentos de comparación, dando como resultado un perfil confiable por ser objetivo y lógico.
 - ii. Los cuestionarios fueron previamente preparados para evaluar la Capacidad Técnica, la Capacidad Operativa y Capacidad Crítica.
 - iii. Los factores considerados en la elaboración de los perfiles fueron: (explicación detallada dentro de documentos)
 - Nivel de Estudios
 - Experiencia
 - Gama de Actividades
 - Comunicaciones y Relaciones Interpersonales
 - Dificultad de los Problemas
 - Instrucciones Recibidas
 - Influencia sobre los resultados
 - Tamaño de la Unidad
 - Presupuesto o personal
 - Jerarquía.

La combinación de estos factores dan valores (puntos) de los diferentes cargos dentro de la institución, estos puntos se dividen en distintas clases con rangos de cierta cantidad de puntos cada uno.

Esta clasificación y subsecuente puntuación, permitirá establecer un valor puntos y en sueldos o salarios de forma objetiva y clara para la empresa y el trabajador.

[Metodologia.pdf](#)

4. Presentación e Informe

- a. Elaboración del Perfil de la Institución (Grafico I)
- b. Elaboración del Perfil de cada Gerencia (Grafico II, III, IV, V y VI)
- c. Elaboración de la tabla de especificaciones de % de eficiencia como instrumento de evaluación del personal (Tabla No. 1)
- d. Elaboración la tabla de % de eficiencia como instrumentos para ubicar sueldos y salarios. (Tabla No. 2)
- e. Conclusiones y Recomendaciones