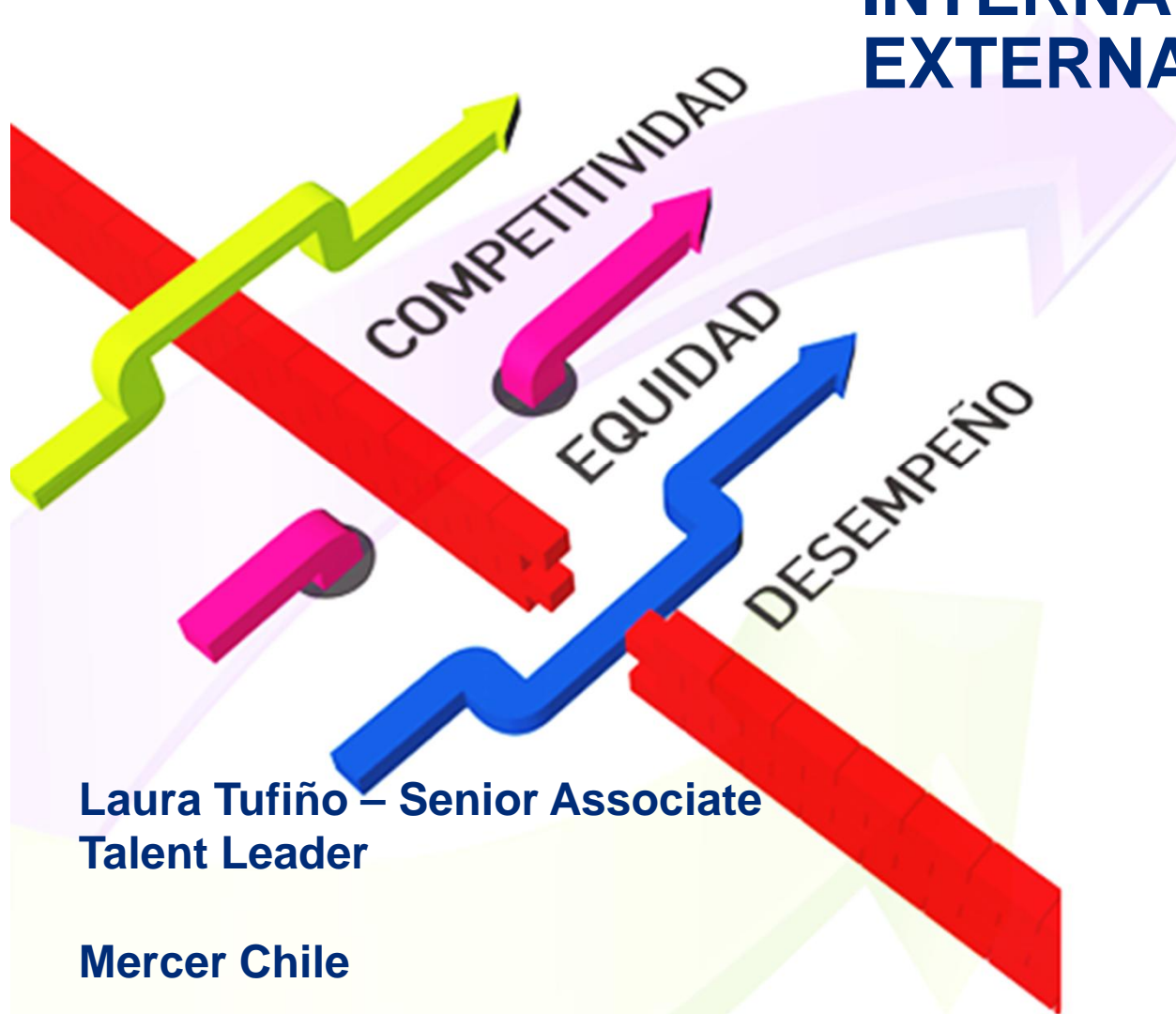


EQUILIBRANDO EQUIDAD INTERNA Y COMPETITIVIDAD EXTERNA



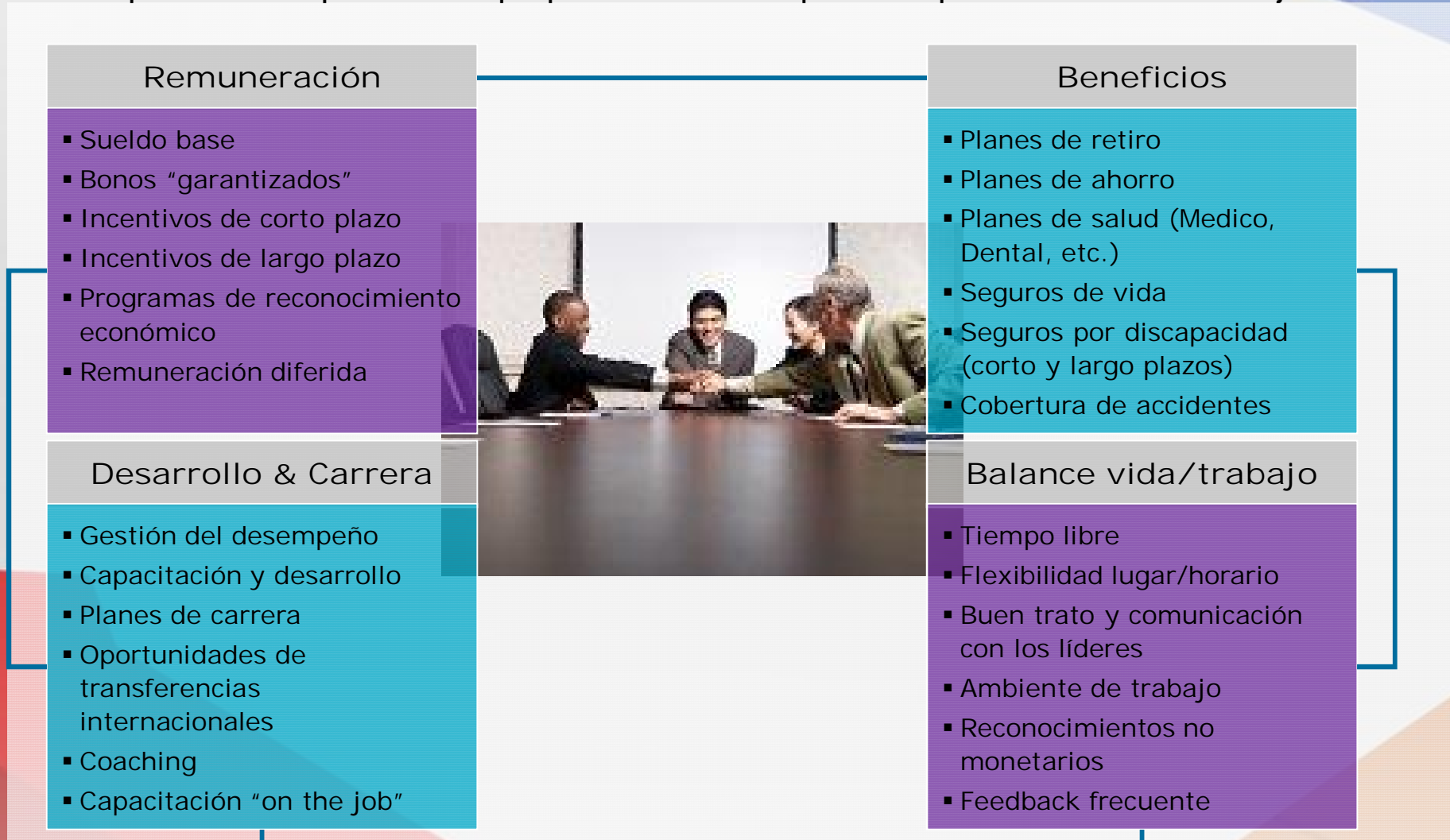
**Laura Tufiño – Senior Associate
Talent Leader**

Mercer Chile

SISTEMA INTEGRAL DE COMPENSACIONES

Sistema Integral de Compensación

La compensación representa la propuesta de valor que el empleador ofrece al trabajador



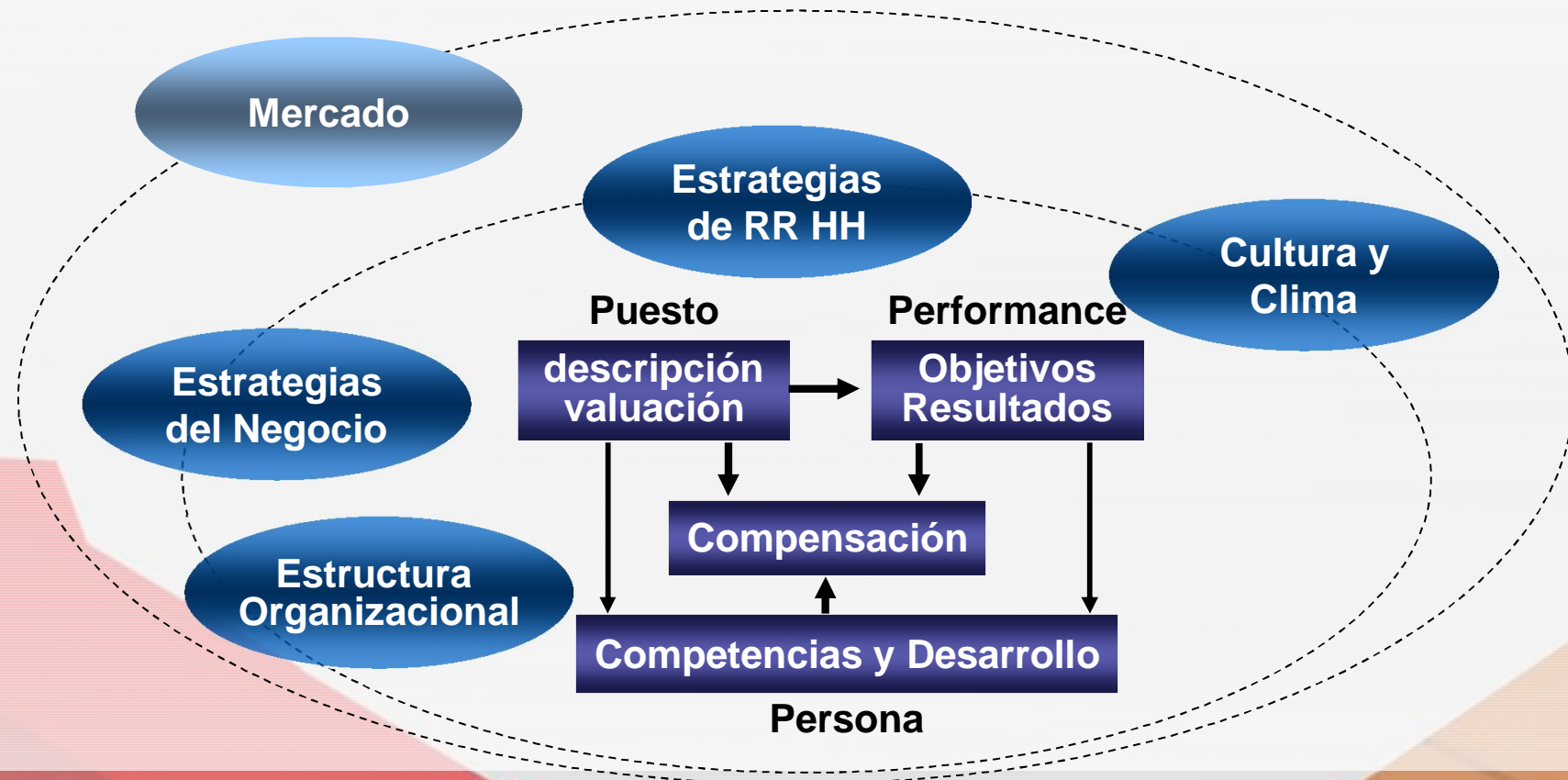
06 October
2014

Sistema Integral de Compensación (Cont.)

Modelos

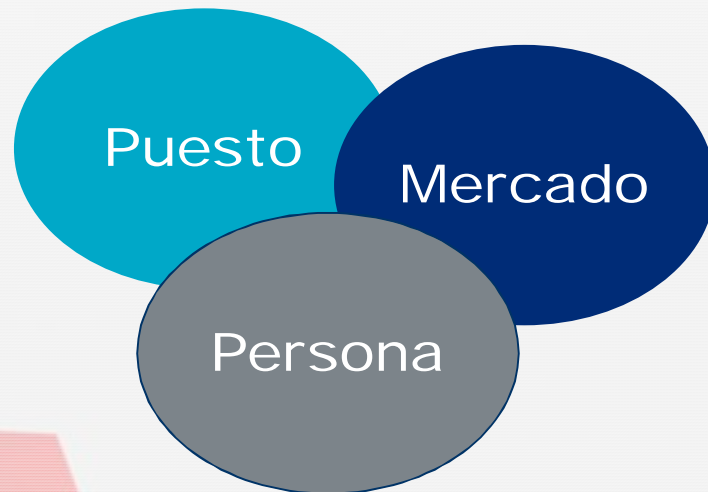
Ciclo de Compensación – Mercer 3P

La integración de los elementos clave aseguran una alineación óptima y dinámica



Sistema Integral de Compensación Modelo

- Buscar el **balance** de los siguientes subsistemas



Equidad Interna

Competitividad \ Equidad Externa

Desempeño \ Equidad Individual

CLARIFICACIÓN DEL ALCANCE DE CARGO SEGÚN CONTEXTO

Gestión Integral de las Compensaciones

Clarificación de Cargos

La Descripción de Puestos es una referencia importante para la Gestión de RRHH



Gestión Integral de las Compensaciones

Valuación de Cargos

- Ya sean grandes o pequeños, todo negocio necesita conocer el valor que crea cada puesto (o el pilar de la organización)



- Cómo organiza una empresa los puestos (estos pilares organizacionales) define su negocio y crea colectivamente su valor

Marco Conceptual

IPE- Los pasos para determinar el valor del puesto

✓ Definición del negocio

Producto o servicio: cómo creamos valor

✓ Tamaño de su organización

Cadena de valor, facturación/activos netos, cantidad de empleados total

✓ Evalúe el cargo

Impacto

Comunicación

Innovación

Conocimiento

Riesgo

DEFINIENDO LA ESTRUCTURA

Estructura de grados internos

Enfoque evaluación de puestos

Evaluación de Puestos

Cada puesto es evaluado usando los factores del sistema IPE versión 3.1 para determinar las PC de las posiciones



Matriz de puestos

La matriz de posiciones es desarrollada para mapear el resultado de las evaluaciones de puestos por áreas.



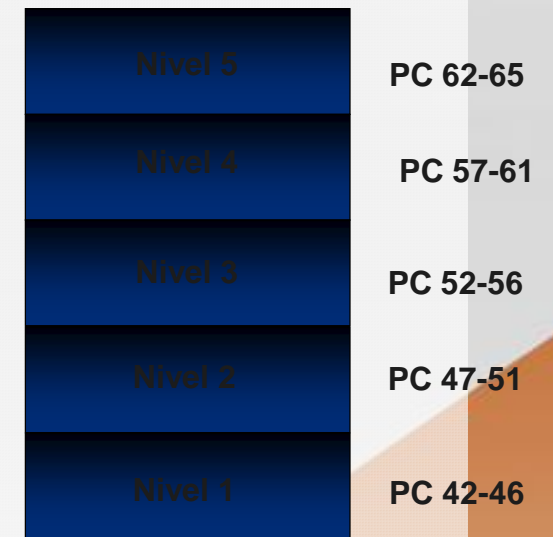
Niveles organizacionales

Los niveles organizacionales son determinados en base a los cortes naturales y posibles path de carreras dentro de la organización



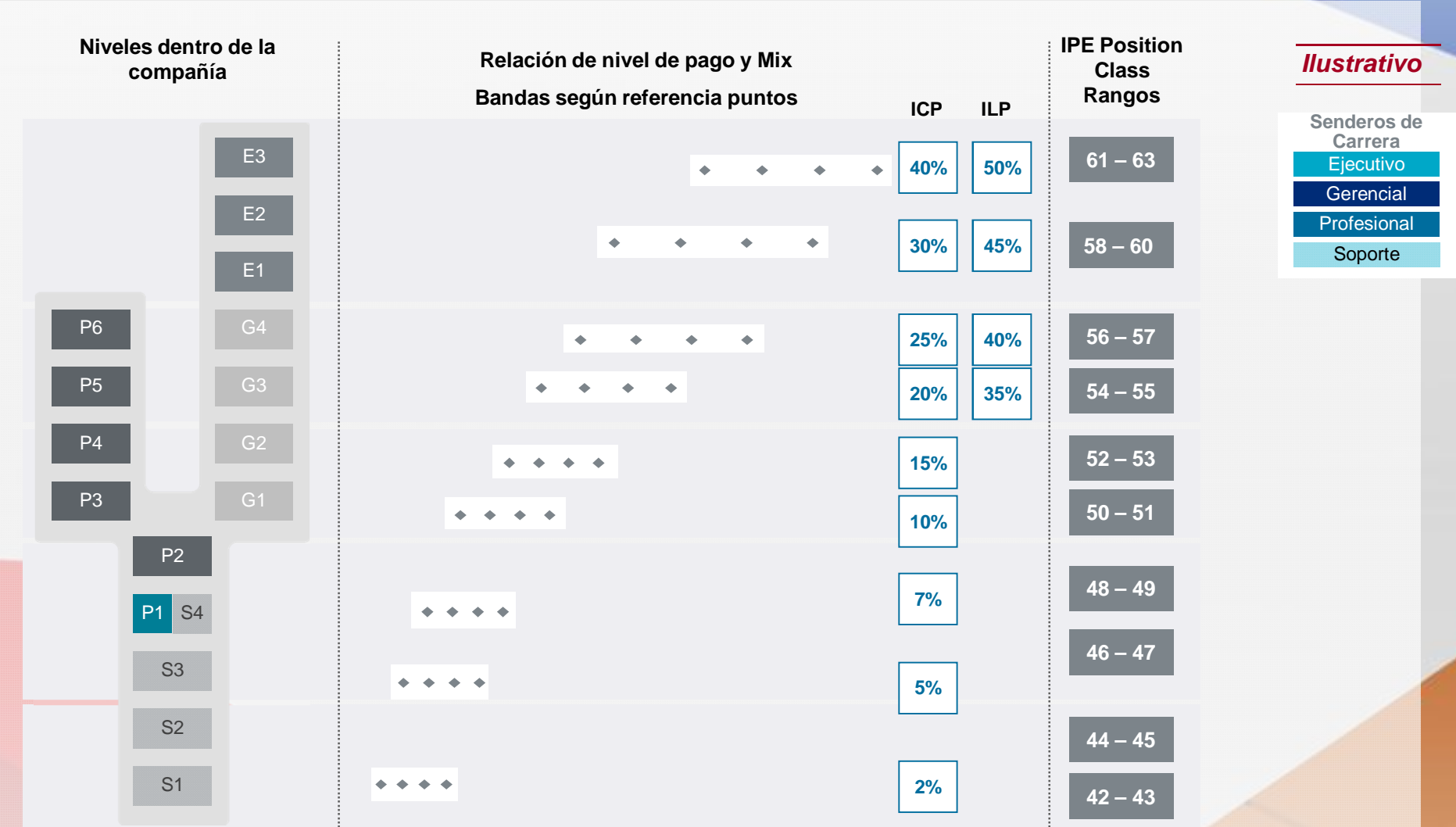
Grade	IPE PC	Marketing & Sales	Human Resources	Manufacturing
22	62	M&S Vice President		
21	61			Factory Director
21	60			
21	59	National Sales Mgr	HR Director	Production Director Engineering Director
20	58	Marketing Manager		Quality Director
20	57			Maintenance Mgr
19	56	Brand Manager		Test Engineering Mgr Quality Systems Mgr
19	55			Line Production Mgr
18	54		C&B Mgr Training & Devt Mgr Recruitment Mgr	
18	53	District Sales Sup. Product Manager		Superintendent Environment Specialist
17	52			Production Sup. Maintenance Sup. Sr Engineer
17	51	Product Specialist		
16	50	Sales Executive	HR Executive	Engineer
16	49			Jr Engineer Sr Technician
15	48	Secretary	HR Officer	
14	47	Sales Administrator		Technician
13	46		HR Clerk	Production Leader
12	45		Receptionist	Technician
11	44		Driver	
10	43		Messenger	Operator

Rango PC



Estructura Salarial

El modelo de compensaciones debe alinearse a desarrollo de carrera



Ilustrativo

- Senderos de Carrera
- Ejecutivo
 - Gerencial
 - Profesional
 - Soporte

Diseño de la Compensación Total

Definiciones Estratégicas

- Mercado de Referencia
- Posicionamiento objetivo
- Poblaciones objetivo
- Niveles de la Compensación
- Mix de la Compensación
- Vinculación a objetivos organizacionales actuales y a mediano/largo plazo

CONCLUSIONES

Resumiendo...

- Nos enfrentamos a un mercado con **escases de talento** y de perfiles preparados para cubrir los cargos en nuestras organizaciones. En consecuencia, debemos poner énfasis en la gestión de compensaciones.
- Un sistema de evaluación de cargos nos servirá para el **correcto entendimiento del peso relativo** de las posiciones en nuestra organización; más allá del puesto a puesto.
- La gestión de compensaciones no es la única herramienta para diferenciación pero su **correcto abordaje y entendimiento es crítico** y funciona como la **base de otros procesos de HR**.
- Debemos **reforzar la diferenciación sin incurrir en costos excesivos, entendiendo nuestra organización, posicionando a HR como un partner del negocio y asegurando la equidad**.
- Existen 3 tipos de Equidad: Interna, Externa e Individual, sobre las cuales debemos trabajar.
- Administrar las compensaciones a través de un modelo de Escala Salarial nos permite comenzar a integrar los diferentes tipos de equidad
- Las definiciones estratégicas de la escala pueden variar de acuerdo a las necesidades del negocio.

