



INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO  
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE GESTIÓN



COMPONENTE : ACTIVIDADES DE CONTROL  
ESTANDAR : PROCEDIMIENTOS  
FORMATO : 93

MACROPROCESO : GERENCIA DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
PROCESO : DESARROLLO DE NUESTRA GENTE  
SUBPROCESO : COMPENSACIÓN  
PROCEDIMIENTO : COMPENSACIÓN

Nº	(1) Actividades	(2) Tareas	(3) Método	(4) Registros Aplicables	(5) Procedimientos Asociados	(6) Cargo Responsable
10	Verificación de puestos y perfiles	Verificar descripción de puestos de trabajo, perfiles y objetivos de cada puesto	La Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional deberá contar con la descripción precisa de cada puesto de trabajo, manual de funciones, competencias laborales y responsabilidades.	Manual de Funciones Perfiles		Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional
20	Verificación de asignaciones salariales	Verificar compensaciones conforme a tareas desempeñadas	La Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional es responsable de realizar un estudio técnico salarial a fin de que las asignaciones salariales sigan lineamientos tanto de equidad interna como externa, así como viabilidad presupuestaria.	Tabla Salarial Anexo del Personal		Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional
30	Elaboración Manual/Perfiles - Difusión de Competencias Laborales	Elaborar de Perfiles, Manual de Funciones y Adecuación la Tabla Salarial	En caso de verificarse el incumplimiento de las <b>Actividades 10 y 20</b> , la Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional elaborará y diseñará los puestos de trabajo y perfiles conforme a los procesos de gestión y los clasificará por niveles salariales conforme al grado de responsabilidad asignado (Según Anexo de Personal, sistema de clasificación de cargos, tabla de categorías) De verificarse el cumplimiento de <b>Actividades 10 y 20</b> , la Gerencia socializará los Manuales, a fin de que los trabajadores conozcan lo relacionado a las competencias laborales vigentes.	Manual de Funciones Perfiles Tabla Salarial Circular o Cartas Internas (socialización)		Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional
40	Planificación de Gestión de Compensación	Elaborar políticas de Compensación	La Gerencia de Personas y Desarrollo Organizacional elaborará una política adecuada de compensaciones, tanto monetarias como no monetarias, que abarcará la implementación de beneficios, incentivos, políticas de reconocimiento, ambiente laboral, relación con el Superior, etc.. Dichas políticas tendrán como objetivos destacar y alentar al funcionario a un buen desempeño, a la lealtad, al sentido de pertenencia, a las nuevas responsabilidades o a premiarlo por logros de metas o indicadores institucionales, a más de fortalecer una cultura de alto desempeño con el propósito de contar con funcionarios cada vez más competentes y comprometidos con la institución.	Plan de Compensación		Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional



INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO  
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP  
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE GESTIÓN



COMPONENTE : ACTIVIDADES DE CONTROL  
ESTANDAR : PROCEDIMIENTOS  
FORMATO : 93

MACROPROCESO : GERENCIA DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
PROCESO : DESARROLLO DE NUESTRA GENTE  
SUBPROCESO : COMPENSACIÓN  
PROCEDIMIENTO : COMPENSACIÓN

Nº	(1) Actividades	(2) Tareas	(3) Método	(4) Registros Aplicables	(5) Procedimientos Asociados	(6) Cargo Responsable
50	Aprobación de Políticas	1. Solicitar aprobación de las Políticas de Compensación	La Gerencia de Personas solicita a la Máxima Autoridad de la Institución la aprobación de las Políticas de Compensación.	Memorandum GPDO Políticas de Compensación		Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional
		2. Aprobación de Políticas de Compensación	La Máxima Autoridad deberá emitir la resolución de aprobación	Resolución de la Máxima Autoridad		Presidente de la Institución
		3. Socializar Políticas	Una vez aprobada las Políticas de Compensación, se realiza la socialización en los 3 (tres) Frentes de Servicio	Carta Interna - Circular		Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional

Elaborado por : Lic. Sandro Arenas - Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional

14/9/2016

Revisado por : Lic. Gladys de Tulio - Jefe Dpto. MECIP

Ing. Manuel Barrios - Responsable MECIP - CCI

15/9/2016

Aprobado por : Ing. Jorge Méndez Cuevas - Presidente

16/9/2016



Ric. Gladys Arenas de Sutille  
Jefa Departamento MECIP  
INC

Lic. Sandro Arenas López  
Gerente de Personas y Desarrollo Organizacional



Ing. MANUEL BARRIOS  
Responsable Implementación MECIP  
Miembro Comité de Control Interno (CCI)

Ing. Jorge Luis Méndez Cuevas  
Presidente  
Industria Nacional del Cemento