

ANEXO OBSERVACIONES 9 Y 10 DE ESCALA SALARIAL

Observaciones Profesionales Universitarios de Gerencia Financiera

En atención la observación ciudadana registrada por usted: “solicito el estudio realizado para la asignación del grado a los profesionales universitarios de la Gerencia Financiera”, es necesario presentar las siguientes ACLARACIONES, con el fin de responder a su petición:

El estudio de valoración de empleos y escala salarial se llevó a cabo por medio de la metodología denominada “puntos por factor salarial” y aplicación del modelo de “mínimos cuadrados” pasando por unas mesas de trabajo **permanentes** integradas por el Comité de Rediseño Institucional, quienes seleccionaron y puntuaron los factores y subfactores comunes, observables, medibles e independientes y otras mesas de trabajo **transitorias** integradas por los mismos integrantes del Comité de Rediseño Institucional, adicionando tres (3) funcionarios de cada nivel jerárquico, para el caso específico, nivel Profesional. La validación de este ejercicio se llevó a cabo con la mesa transitoria.

Una vez puntuados y validados cinco (5) factores: Formación, Responsabilidad, Gestión, Condiciones de Trabajo y Esfuerzo con sus respectivos subfactores (26 en total) de la metodología propuesta (elemento que se considera de alta objetividad), se procedió a aplicar una encuesta salarial que estuvo disponible entre el 25 de junio y el 01 de julio, para el caso de los empleos con denominación Profesional Universitario de la Gerencia Financiera, donde se tuvo participación de dos (2) encuestas que a su vez fueron contrastadas con el resultado de las cargas de trabajo (elemento considerado de subjetividad, por lo que también se somete a validación por parte del jefe inmediato).

A continuación, presentamos la valoración para el cargo en mención:

FACTOR Y SUBFACTOR	RESULTADO		PUNTAJE MAXIMO	OBSERVACION
FORMACIÓN:				
EDUCACIÓN: Titulación Profesional	x	8,6	86	
EXPERIENCIA: Hasta 33 meses.	x	59,2	148	
APRENDIZAJE CONTINUO: El empleo requiere procesos de capacitación específica de forma permanente.	x	66	66	
RESPONSABILIDAD:				
POR DIRECCIÓN DE PERSONAL: El empleo no tiene funciones de organizar, integrar, entrenar, dirigir y controlar el personal a cargo.	x	0	0	Función del Nivel Directivo
POR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: El empleo tiene acceso y manejo de información confidencial permanentemente.	x	30	30	

FACTOR Y SUBFACTOR	RESULTADO	PUNTAJE MAXIMO	OBSERVACION
POR MANEJO DE DINEROS: El empleo no tiene funciones de ordenación, manejo, custodia o administración de dinero.	x 6	60	
POR CONTACTOS: Para el desempeño de sus labores requiere contacto con personas de diferentes dependencias.	x 9,48683298	30	
POR POSIBLES ERRORES: El empleo requiere conocimiento, atención y cuidado en desarrollo de sus actividades laborales para evitar errores de alto impacto.	x 70	70	
POR MANEJO DE BIENES Y ENSERES: El empleo tiene a cargo manejo de equipos, muebles y enseres hasta por una cuantía de 100 SMMLV (Hasta \$ 142.350.000).	x 3	30	
POR SUPERVISIÓN CONTRACTUAL: El empleo tiene a cargo supervisiones contractuales permanentemente.	x 60	60	
GESTIÓN:			
LIDERAZGO: El empleo requiere fijar objetivos, realizar un adecuado seguimiento y proponer opciones de mejora.	x 9,28317767	20	
PLANEACIÓN: El empleo requiere capacidad para proyectar, preparar, priorizar, definir y organizar acciones, estrategias, actividades y/o tareas de mediana complejidad.	x 13,9247665	30	
TOMA DE DECISIONES: El empleo requiere la toma de decisiones que tienen mediana incidencia en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	x 13,9247665	30	
CONTROL: El empleo requiere capacidad para hacer seguimiento y evaluación a las actividades, planes, programas, proyectos y estrategias, para asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas definidas en forma permanente.	x 30	30	
INICIATIVA: El empleo requiere capacidad de anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución en forma permanente.	x 20	20	
EJECUCIÓN: El empleo requiere capacidad para desarrollar las actividades asignadas, comprensión de su necesidad o ejecución de forma coherente, que tienen mediano impacto en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.	x 12,6491106	40	
CONOCIMIENTO DEL ENTORNO: El empleo requiere de conocimiento y capacidad de análisis e interpretación de todos los factores o variables internas o externas que afecten los resultados de	x 20	20	

FACTOR Y SUBFACTOR	RESULTADO	PUNTAJE MAXIMO	OBSERVACION
las metas, planes y objetivos que son de alta complejidad.			
TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN: El empleo requiere capacidad de trabajar con otros de forma integrada y armónica, permanentemente para la consecución de metas institucionales comunes.	x 20	20	
COMPROMISO Y SENTIDO DE PERTENENCIA: El empleo requiere de un sentido de pertenencia y asumir los objetivos del equipo como propios de forma permanente para mejorar el desempeño.	x 10	10	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO: El empleo constantemente requiere de capacidad para enfrentar con flexibilidad situaciones nuevas que demanden asumir un manejo positivo y constructivo de los cambios.	x 10	10	
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN: El empleo requiere desarrollar constantemente nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad.	x 20	20	
ESFUERZO:			
ESFUERZO MENTAL: Para la ejecución del empleo se requiere alta concentración mental.	x 50	50	
ESFUERZO FÍSICO: Para la ejecución del empleo se requiere esfuerzo físico mínimo.	x 1,5	15	
ESFUERZO VISUAL Y/O AUDITIVO: El empleo requiere un alto nivel de exigencia visual o auditiva requerida para realizar las actividades propias del empleo con el uso de herramientas de trabajo.	x 35	35	
CONDICIONES DE TRABAJO:			
RIESGOS Y ACCIDENTES DE TRABAJO: En el empleo se presentan pocos riesgos o existe una mínima posibilidad de ellos.	x 4	40	
CONDICIONES AMBIENTALES: El empleo presenta bajo nivel de exposición a condiciones del entorno ambiental como iluminación, ruido, seguridad que puedan ocasionar al empleado accidentes laborales o enfermedad profesional en el tiempo.	x 3	30	
TOTALES	586		

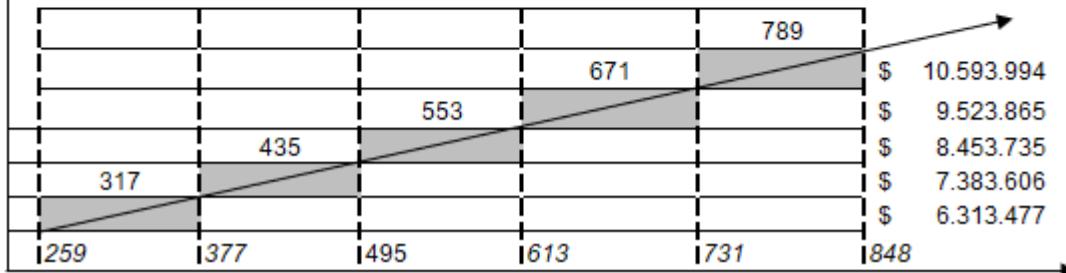
Para el Profesional Universitario de la Gerencia Financiera para el momento de realización del presente estudio, se encontró con un grado salarial 03 con salario de \$ 8.255.749 dentro de una dispersión de tres (3) salarios ubicándose en el tercero de menor a mayor valor o salario superior, toda vez que la Entidad no cuenta con un salario 01 en el nivel Profesional.

La escala salarial del presente nivel jerárquico se encuentra a continuación:

Grado	Límite Inferior	Límite Superior	Salario Propuesto	Amplitud Salarial	Amplitud en Puntos
Grado 05	731	848	\$ 10.593.994	\$ 1.070.129	118
Grado 04	613	730	\$ 9.523.865	\$ 1.070.129	118
Grado 03	495	612	\$ 8.453.735	\$ 1.070.129	118
Grado 02	377	494	\$ 7.383.606	\$ 1.070.129	118
Grado 01	259	376	\$ 6.313.477		

Ecuación

$$\text{Salario} = 9.069 * \text{Puntaje Medio} + 3.438.638$$



El instrumento metodológico utilizado generó una puntuación de 586 puntos, ubicándolo en el grado 03 de la ecuación, es decir, entre 495 como límite inferior y 612 puntos como límite superior.