

POLÍTICA SALARIAL



Agosto de 2013

DEFINICIÓN:

Se entiende como política salarial el conjunto de principios que ayudarán a la orientación y filosofía de la organización, en lo que se refiere a la administración de remuneraciones.

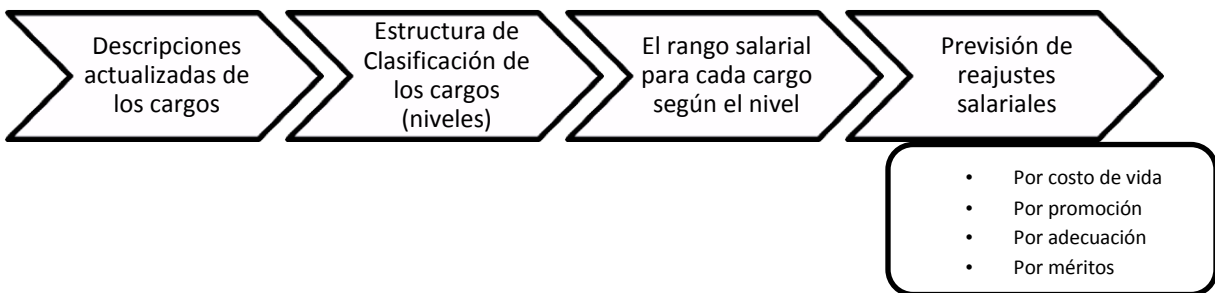
OBJETIVOS

- Proporcionar una remuneración equitativa y constante al personal vinculado al PDA de acuerdo a las funciones que desempeñan y a las responsabilidades asignadas.
- Motivar y estimular a los funcionarios a mejorar su nivel de desempeño.
- Alentar la retención y participación del personal calificado.
- Comunicar al personal los parámetros básicos que se emplean para fijar los niveles salariales.

Es importante tener en cuenta que una política salarial sólida que se comunica al personal y es comprendida por el mismo, ayudará al Partido a establecer equidad a nivel de todo el personal y asistirá a la planificación del personal y la asignación de recursos.

ESTRUCTURA

La estructura general de la Política de Salarios para el PDA está definida tal como lo muestra la siguiente gráfica:



DESARROLLO

Para poder desarrollar cada uno de los componentes que se encuentran dentro de ésta estructura, se programó una serie de actividades con el fin de lograr establecer de la mejor manera cada uno de los aspectos y criterios a tener en cuenta dentro de cada uno de ellos.

A continuación se presentan las actividades realizadas para cada uno de los componentes:

1. Descripciones claras y actualizadas de los diferentes cargos, que incluyan las responsabilidades de los empleados, a quién deben reportarse y el nivel educativo y la experiencia que se requieren.

Para la realización de las descripciones de los cargos, se inició con la revisión de los contratos laborales existentes al día de hoy, de tal forma que se lograra identificar todo el personal vinculado actualmente con el Partido así como las funciones y responsabilidades establecidas en cada uno en los contratos.

De esta forma se logró identificar 20 cargos que cuentan con contrato, de los cuales 15 están vinculados por nómina y 5 por prestación de servicios tal y como se muestra en la siguiente tabla:

NÓMINA	n°	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	n°
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	REVISORÍA FISCAL	1
AUDITORÍA INTERNA	1	JEFE DE PRENSA	1
ASESOR COMISIÓN NACIONAL DE ÉTICA Y GARANTÍAS	1	WEB MASTER	1
CONTABILIDAD	1	COORDINADOR PÁGINA WEB	1
TESORERÍA	1	ASESOR DE PRESIDENCIA	1
ASISTENTE DE PRESIDENCIA	1		
ASISTENTE DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1		
ASISTENTE DE VICEPRESIDENCIAS	1		
ASISTENTE DE SECRETARÍAS	1		
RECEPCIÓN	1		
MENSAJERÍA Y MANTENIMIENTO	2		
SERVICIOS GENERALES	1		
ASISTENTES DE AUDITORÍA	2		

Además de estos cargos, también se logró identificar otro tipo de cargos de nivel directivo y de control tal y como es el caso de la Presidencia, Secretaría General y Veeduría, los cuales no cuentan con un contrato establecido, pero cumplen funciones al interior del partido tanto administrativas como políticas y reciben una

remuneración por el cumplimiento de sus actividades. De ésta forma, se identifican un total de 23 cargos al interior del partido que reciben remuneración dejando de lado cargos de nivel político como las Vicepresidencias y Secretarías las cuales hacen parte de la estructura organizacional del Partido.

Las descripciones de los cargos así como sus funciones se realizaron a partir del organigrama y fueron formalizados dentro del **manual de funciones del PDA**, documento que deja claridad sobre los aspectos más relevantes de cada cargo tales como perfiles, remuneración, objetivos del cargo, conocimientos básicos, etc.

2. Una clasificación definida o estructura de grupo que conglomerar cargos que tienen niveles similares de habilidad, experiencia y responsabilidad.

Para la realización de una debida clasificación de los cargos se tomaron en cuenta diferentes aspectos que podrían llegar a influir dentro del desempeño de actividades en el interior del partido tales como el nivel de responsabilidad, el cumplimiento de funciones, la formación profesional, etc.

Con el fin de tener más certeza frente al cumplimiento y conocimiento de las funciones establecidas para cada cargo, además de obtener más información sobre el nivel de formación y experiencia de cada una de las personas vinculadas al personal se realizó una encuesta en la que se recogía la información más relevante sobre éste tipo de datos.

La encuesta se encuentra dividida en tres partes que evalúan tres componentes diferentes:

1. Nivel de formación académica
2. Experiencia Laboral
3. Evaluación de funciones

En el nivel de formación académica se buscaba identificar cuál es el grado de formación básica o profesional con el que cuentan cada una de las personas vinculadas. De esta forma se buscaba que cada uno señalara el último grado de formación realizado, el año de finalización y el título obtenido. Además de esto, tenían la opción de señalar si en la actualidad se encontraba cursando algún tipo de estudios, capacitación o curso.

En el segundo punto, la encuesta buscaba obtener información sobre la experiencia laboral que cada una de las personas tenía señalando el año de inicio, el año de salida, el cargo desempeñado y la entidad en la que ejecutó las actividades. De esta forma se lograría identificar los años de experiencia laboral en cargos relacionados con el que se desempeñe en la actualidad.

Por último, la evaluación de funciones buscaba identificar aquellas que tuvieran mayor frecuencia dentro de las actividades diarias realizadas en el Partido, de esta forma se listaron las funciones para cada cargo de acuerdo a lo establecido dentro del contrato.

Seguido a esto, se realizó un cuadro en el que se recogía de manera resumida la información suministrada por las encuestas y por los contratos de cada uno de los cargos, de tal forma que permitiera identificar información complementaria como la formación profesional, los años de experiencia en cargos similares y el nivel de cumplimiento de las funciones establecidas dentro de los contratos. De esta forma, como resultado del análisis de la información, y para efectos de una Política de Salarios, surge la siguiente clasificación de cargos:

NIVEL	LO CONFORMAN	FUNCIÓN PRINCIPAL
DIRECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Presidencia • Secretaría General • Dirección Administrativa y Financiera y Coordinación Operativa para Presidencia y Secretaría General 	Son los cargos que formulan y plantean políticas organizacionales, planes, programas y proyectos que influyen en el funcionamiento administrativo del Partido.
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Veeduría • Revisoría Fiscal • Auditor (a) Interno (a) 	Son los cargos que regulan, ejecutan o desarrollan los procesos encomendados por los Directivos del Partido.
PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad • Tesorería • Jefe de Prensa • Coordinador página web • Web master • Asesor de Presidencia 	Son los cargos especializados que ejecutan o aplican sus conocimientos como aporte a la dependencia, facilitando los procesos y/o procedimientos de la misma.
ASISTENCIAL ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente de Presidencia • Asistente de Dirección Administrativa y Financiera y Coordinación Operativa para Presidencia y Secretaría General • Asistente de Vicepresidencias • Asistente de Comisión de Ética y Garantías. • Asistente de Auditoría interna 	Son los cargos que ofrecen asistencia a las dependencias asignadas, y que apoyan los procesos políticos, administrativos y financieros dados por los niveles superiores.
ASISTENCIAL OPERATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente de Secretarías Operativas 	Son los cargos que apoyan a las diferentes dependencias administrativas en el desarrollo de actividades de tipo técnico, mecánico o de fácil ejecución.
OPERATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción • Mensajería y mantenimiento • Servicios generales y mensajería 	Son los cargos que se caracterizan por actividades manuales o tareas de simple ejecución dentro del Partido.

3. Un rango salarial para cada clasificación o agrupación se determina con base en un análisis del mercado, las escalas salariales para cargos similares en instituciones de la misma naturaleza a nivel local y/o en áreas geográficas similares:

NIVEL	CARGO	NÓMINA		HONORARIOS +31%**	
		DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
DIRECTIVO	Presidencia*	\$ 4.000.000	\$ 7.000.000	\$ 5.237.440	\$ 10.000.000
	Secretaría General*				
	Dirección Administrativa y Financiera y Coordinación Operativa para Presidencia y Secretaría General				
CONTROL	Veeduría*	\$ 3.000.000	\$ 4.000.000	\$ 1.000.000	\$ 5.237.440
	Revisoría Fiscal*				
	Auditor (a) Interno (a)				
PROFESIONAL	Contabilidad	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000	\$ 2.618.720	\$ 3.928.080
	Tesorería				
	Jefe de Prensa*				
	Coordinador página web*				
	Web master*				
	Asesor de Presidencia*				
ASISTENCIAL ADMINISTRATIVO	Asistente de Presidencia	\$ 1.300.000	\$ 1.800.000	\$ 1.702.168	\$ 2.356.848
	Asistente de Dirección Administrativa y Financiera y Coordinación Operativa para Presidencia y Secretaría General				
	Asistente de Vicepresidencias				
	Asistente de Comisión de Ética y Garantías.				
	Asistente de Auditoría interna				
ASISTENCIAL OPERATIVO	Asistente de Secretarías Operativas	\$ 1.200.000	\$ 1.300.000	\$ 1.571.232	\$ 1.702.168
OPERATIVO	Recepción	\$ 589.500	\$ 1.200.000	\$ 771.868	\$ 1.571.232
	Mensajería y mantenimiento				
	Servicios generales y mensajería				

* Son los cargos que en la actualidad se encuentran vinculados por contrato de Prestación de Servicios.
** El porcentaje se determina tomando como base el pago de prestaciones sociales: Salud 12,5%; Pensión 16% ; ARL 2,436%

Para la elaboración del rango salarial aplicable en el PDA, se tomó como base los salarios y honorarios que se pagaban en cada uno de los cargos, con el fin de establecer los mínimos y máximos que servirán de referencia para estipular el pago en cualquiera de los cargos ya identificados o en cargos similares que puedan llegar a surgir como consecuencia de la dinámica en la que se desarrollan las actividades del Partido.

Tal y como se muestra en la tabla anterior, el rango salarial señala cada uno de los niveles identificados en el punto 2, así como los cargos que los conforman, indicando el valor actual de la remuneración recibida. En las columnas siguientes se encuentran los rangos establecidos para cada uno de los niveles tomando en cuenta el tipo de vinculación con el Partido: nómina o prestación de servicios. Cabe mencionar que los valores definidos para los pagos por honorarios presentan una diferencia porcentual del

31% frente a los salarios, esto debido a que se reconoce la carga prestacional exigida para la realización de dichos pagos, los cuales de acuerdo a lo establecido en la Ley 797 del 2003 y Decreto 1703 del 2002, obligan a la afiliación y pago de seguridad social en Pensión como en Salud. Adicional a esto también se incluye el porcentaje correspondiente pagado a las Aseguradoras de Riesgos Laborales.

Además de esto, se tomó en cuenta el hecho de que las condiciones pactadas en los contratos no pueden ser modificadas mientras éstos cuenten con vigencia, razón por la cual se analizaron aquellos casos en los que se haría necesario dar por terminado el contrato con el fin de pactar nuevas condiciones que estuvieran más acordes con lo establecido en el rango salarial.

Por último, en el momento de establecer el valor mínimo del rango salarial para el nivel operativo del Partido se tomó en cuenta el valor del Salario Mínimo Legal Vigente establecido para el año 2013, el cual deberá ser ajustado año a año con el fin de dar cumplimiento a lo estipulado por la Ley.

4. Por último, también se debe tener en cuenta la posibilidad de reajustes salariales tomando en cuenta las causales que pueden llevar a que se presente dicha situación. Tal y como se señala dentro del cuadro inicial, pueden ser:

- **Por costo de vida:** Los aumentos basados en el costo de vida (o ajustes salariales) constituyen parte integrante de cualquier política salarial. Se espera que una organización se adecúe a los diversos cambios a nivel del costo de vida en forma regular. Se dan por lo general anualmente con los reajustes salariales de inicio de año.
- **Por adecuación*:** Se refiere a la nivelación de salario una vez determinados los criterios y rangos para cada nivel.
- **Por promoción:** Dentro de cada rango sería importante que los funcionarios tengan la oportunidad de crecer profesionalmente y, cuando fuese apropiado, ser ascendido con base en su mejor desempeño, por lo tanto, cada rango salarial debe tener algunos pasos para permitir y adecuarse a este crecimiento.
- **Por mérito:** Debe hacer referencia a la mejora en el rendimiento, sin que éste represente un ascenso al interior de la organización.

APROBADO
COMISIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Acta N° 163 de Agosto 27 del 2013

CLARA EUGENIA LÓPEZ OBREGÓN
PRESIDENTA

GUSTAVO RUBEN TRIANA
SECRETARIO GENERAL

Elaborado por:

SANDRA MILENA GONZALEZ LEYTON
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

YIMMY ALEXANDER BUENO JUEZ
ASISTENTE DE AUDITORÍA INTERNA

Revisado por:

EMERSON CASTAÑO LARA
AUDITOR INTERNO

- POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO -