**DEFINICIONES DE SISTEMAS**

**LAURA ESPINOSA BENITEZ**

**ANGÉLICA LOTERO ZAPATA**

**MELISSA MORENO CASTAÑO**

**JULIANA SUAREZ HINESTROZA**

**FICHA: 656751**

**INSTRUCTOR: FELIPE GARCIA SUCERQUIA**

**SENA, CENTRO DE COMERCIO**

**TECNOLOGÍA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**MEDELLÍN**

**2015**

Contenido

[SISTEMA DE JERARQUIZACIÓN 2](#_Toc415124660)

[Definición 2](#_Toc415124661)

[Procedimiento 2](#_Toc415124662)

[1. Técnica de descriptores de cargos 2](#_Toc415124663)

[2. Técnica de comparación por pares 3](#_Toc415124664)

[3. Técnica de comparación por puntos 3](#_Toc415124665)

[Ventajas 3](#_Toc415124666)

[Desventajas 3](#_Toc415124667)

[SISTEMA DE CLASIFICACION POR CATEGORIAS 4](#_Toc415124668)

[Definición 4](#_Toc415124669)

[Procedimiento 5](#_Toc415124670)

[Ventajas y desventajas del sistema 7](#_Toc415124671)

[• Ventajas 7](#_Toc415124672)

[• Desventajas 7](#_Toc415124673)

[COMPARACION FACTORES 8](#_Toc415124674)

[Definición 8](#_Toc415124675)

[Procedimiento 8](#_Toc415124676)

[-Definición de factores 8](#_Toc415124677)

[Ventajas y desventajas 10](#_Toc415124678)

[Ventajas 10](#_Toc415124679)

[Desventajas 10](#_Toc415124680)

[ASIGNACION DE PUNTOS 11](#_Toc415124681)

[Definición 11](#_Toc415124682)

[Procedimiento 11](#_Toc415124683)

[Ventajas y desventajas 12](#_Toc415124684)

[Ventajas 12](#_Toc415124685)

[Desventajas 12](#_Toc415124686)

[CONCLUSIONES 13](#_Toc415124687)

# SISTEMA DE JERARQUIZACIÓN

#  Definición

Este sistema permite clasificar los cargos en orden de importancia, no es un sistema ni analítico ni cuantitativo, estos cargos se valoran, tomados en conjuntos y comparándolos unos con otros se establece un orden que va desde el que tiene mayor importancia hasta el de menos valor

#  Procedimiento

Los calificadores son determinados por la organización y puede ser solo una persona o por el contrario un comité determinado por la misma.

El número de cargos a calificar es según el tamaño de la organización si es una empresa pequeña se compara el total de cargos que ejercen en esta y si es grande se divide por departamentos y posteriormente se hace una integración para la compañía como un todo.

Para aplicar este sistema se necesita de 3 tipos de técnicas que son:

# 1. Técnica de descriptores de cargos

Cada calificador debe recibir el nombre de los cargos que se van a calificar y una breve descripción de cada uno y posteriormente cada calificador establece cual cargo representa requisitos mínimos, colocándolo en el lugar más bajo de la calificación, y luego se determina el cargo que representa requisitos inmediatamente superiores al anterior, por ultimo son colocados todos los cargos en su posición correcta según lo determinado por los calificadores.

Cuando es elegido por comité se promedia las calificaciones individuales para obtener la calificación definitiva.

# 2. Técnica de comparación por pares

En esta técnica cada cargo es comparado sistemáticamente con todos los demás, y el calificador debe determinar en cada comparación cual cargo es superior.

Para la aplicación de esta técnica es recomendable realiza una tabla donde colocan todos los cargos que se van a comparar en la columna de la izquierda y en la parte superior del cuadro, una vez diseñado se comparan los cargos horizontalmente, cada cargo de la izquierda con todos los demás que aparecen en la parte superior, asignando una cruz en la casilla correspondiente cada vez que le cargo sea superior.

# 3. Técnica de comparación por puntos

Esta técnica se califica de igual manera a la técnica de comparación por pares es de manera sistemática y se compara cada cargo con los demás aunque en lugar de asignar cual cargo tiene mayor importancia que otro, se asigna puntos de diferencia entre cada uno de los cargos de acuerdo con lo que establezca cada evaluador.

#  Ventajas

• Este sistema es sencillo de aplicar

• Es poco costoso

• El sistema es fácil de entender

• Se hace de una manera rápida

#  Desventajas

• Se tiende a hacer la valoración de los cargos en base a la asignación actual o a las personas que lo realizan

• Es difícil encontrar calificadores que tengan conocimiento suficiente de todos los cargos, en especial en empresas grandes en donde hay gran diversidad de cargos

• Es difícil justificar ante los empleados

• La jerarquización puede ser superficial puesto que no se consideran en detalle los factores fundamentales de los trabajos.

#

# SISTEMA DE CLASIFICACION POR CATEGORIAS

# Definición

Este sistema, desarrollado por el Bureau of PersonnelResearh del Carnegie Institute of Tecnology en el año de 1992, consiste en clasificar los trabajos que se han de valorar en categorías o niveles previamente establecidos.

Se conoce también con los nombres de sistema de categorías predeterminadas a o sistemas de gradación previa.

# Procedimiento

Las etapas que comprenden los Sistemas de Clasificación por categorías son:

•Determinación y definición de las categorías

Teniendo en cuenta las características de los diferentes trabajos que se pueden desarrollar en una organización, se fija un cierto número de niveles en los cuales deben quedar clasificados todos los trabajos de la misma.

La determinación de las categorías se hace sin sujeción a reglas técnicas determinadas, sino mediante la simple apreciación de los principales grupos de labores que se forman en el interior de la organización

El número de categorías de trabajos que se establecen dentro de un sistema de clasificación particular podrá variar desde tres has doce (o más), dependiendo del tipo de trabajo, de las políticas que se adopten sobre remuneración, del número de trabajos, de la organización estructural de la empresa, etc.

Entre las diferentes clasificaciones que pueden hacerse, un ejemplo típico es el siguiente

**•Trabajos manuales**

1. No clasificados

2. Semicalificados

3. Calificados

**•Trabajos administrativos**

**•Trabajos de venta**

**•Trabajos técnicos**

**•Mandos medios y supervisores**

Una vez se haya determinado el número de categorías, se debe definir claramente cada una de ellas, enunciando del modo más general posible el nivel de dificultad y responsabilidad que caracteriza al conjunto de empleos o cargos que ella comprende. Así mismo, pueden incluirse otros factores que tiendan a proporcionar mayor precisión.

Al establecer las categoría se determinan dentro de ellas clases o grados con los cuales se va a asignar un valor relativo a las clases propiamente dichas, y definirlas de acuerdo a su naturaleza y especificaciones o requisitos de educación, habilidad y experiencia que requiere una persona para un acuerdo desempeño. En la definición de los grupos o subcategorías se deben establecer los factores comunes a la mayor parte de los trabajos, como son:

A. La naturaleza del trabajo

B. Su nivel de dificultad y responsabilidad

C. El grado de instrucción necesaria

D. El esfuerzo físico y mental requerido

E. La supervisión ejercida

F. La experiencia profesional

EL SISTEMA DE CLASIFICACION Y REMUNERACION EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA

1. NIVELES O CATEGORIAS

1. **Nivel directivo**: formula políticas y adopta planes y programas

2. **Nivel asesor**: asiste y aconseja

3. **Nivel ejecutivo**: dirige, coordina y controla

4. **Nivel profesional**: aplica conocimientos

5. **Nivel técnico**: aplica métodos y/o procedimientos

6.  **Nivel administrativo:** realiza labores complementarias de los niveles superiores y tiene bajo su responsabilidad un grupo de trabajo.

7. **Nivel operativo**: realiza actividades manuales y/o rutinarias.

**Grado:** número de orden que indica la asignación mensual del empleo dentro de una escala progresiva, según la complejidad y responsabilidad inherentes al ejercicio de las funciones.

# Ventajas y desventajas del sistema

# • Ventajas

1. El sistema es sencillo y fácil de entender

2. Requiere poco tiempo para su aplicación

3. Requiere un costo relativamente pequeño para su instalación.

# • Desventajas

1. La valoración global de los trabajos impide comparar los factores importantes de una manera uniforme

2. Algunos oficios pueden pertenecer parcialmente a una o varias categorías por su naturaleza y funciones

3. Es realmente difícil la redacción de las descripciones de las categorías

4. Es difícil de justificar ante los empleados

5. No determina jerarquías entre los trabajadores clasificados en el mismo grado.

6. La valoración puede ser influenciada por el salario existente o por la persona que ejecuta el trabajo.

# COMPARACION FACTORES

# Definición

Consiste en clasificar los trabajos de la empresa, comparándolos con un cierto número de trabajos claves previamente determinados. Las comparaciones se hacen no en forma global sino descomponiendo los trabajos en sus factores integrales.

La característica esencial de este sistema la constituye la construcción de las escalas de valoración en términos de unidades monetarias.

# Procedimiento

Las etapas que comprenden el sistema de comparación de factores son las siguientes:

**-Selección de factores:** En este sistema se utilizan normalmente 5 factores que se considera fundamentales: Habilidad, esfuerzo mental, esfuerzo físico, responsabilidad y condiciones de trabajo.

# -Definición de factores

**\*Requisitos mentales:** Son características mentales como inteligencia, memoria, raciocinio, facilidad de expresión verbal, capacidad de trabajo, imaginación.

**\*Habilidad:** Facilidad de coordinación muscular, como en el manejo de máquinas, movimientos repetidos, coordinaciones cuidadosas, destrezas, montajes y desmontajes. La habilidad puede ser adquirida según el tipo de trabajo.

**\*Requisitos físicos:** Esfuerzo físico como trabajar sentado, de pie, andar, trepar, empujar, entre otros. Se debe tener en cuenta la cantidad de esfuerzo ejercido y su grado de continuidad. Comprende también las condiciones físicas como edad, altura, peso, sexo, entre otros.

**\*Responsabilidad:** Comprende responsabilidades por materias primas, equipos, dinero, documentos, supervisión, manejo de personal.

**\*Condiciones de trabajo:** Son las influencias ambientales, riesgos del entorno y horario de trabajo.

**-Selección de los trabajos claves:** Son aquellos que reúnen ciertas condiciones o características que lo hacen representativo de los trabajos que se pretenden valorar.

**-Jerarquización de los trabajos claves:** Etapa que consiste en valorar los trabajos claves en relación con la importancia que tiene respecto a cada uno de los factores. El número de factores, la jerarquización de estos trabajos la lleva a que la ordenación debe coincidir, por lo tanto con el número de factores, la jerarquización es realizada por un comité de valoración conformado por representantes del sindicato y por personal técnico de la empresa.

**-Distribución del salario:** Se realiza de manera independiente a la anterior, en esta fase se distribuye el salario de cada trabajo clave proporcionalmente, entre los factores escogidos de acuerdo a la importancia e intensidad con la que cada uno se manifiesta.

**-Comparación de los resultados:** Se comparan las ordenaciones obtenidas en los dos puntos anteriores para determinar y analizar en qué coinciden y en que defieren, con el propósito de hacerlos coincidir y poder elaborar así la escala de comparación.

**-Valoración de los demás trabajos:** Una vez localizados los trabajos claves en la escala, se compara cada trabajo, factor por factor, con el trabajo representativo para determinar de esa manera el salario de los demás puestos.

# Ventajas y desventajas

# Ventajas

-Al comparar trabajos con trabajos se asegura un mayor grado de precisión.

-Es consistente, ya que establece una relación fija entre el valor de los puestos y su remuneración.

-Cuando es establecida la escala para los puestos claves, la evaluación de los demás trabajos es más fácil.

-La evaluación está dispuesta en unidades monetarias y no requiere conversión alguna.

# Desventajas

-Es difícil de explicar a los empleados.

-La instalación del sistema es lenta.

-La utilización de unidades monetarias representa varios inconvenientes, ya que los salarios no permanecen constantes y por lo tanto existe el peligro de que el sistema tenga poca continuidad. Además, puede disminuir la objetividad de los evaluadores.

-Es relativamente costoso.

# ASIGNACION DE PUNTOS

# Definición

Consiste en descomponer los trabajos en sus factores integrantes y estos, a su vez, en grados. A los grados que miden la mayor o menor intensidad en que los factores están contenidos, se les asigna un determinado número de puntos.

Par efectuar la valoración de un trabajo o cargo se determina el grado que corresponde dentro de cada factor y la suma de los puntos factoriales arroja como resultado el valor del trabajo en puntos acumulados.

# Procedimiento

Una vez hecho el análisis ocupacional y la tabulación e interpretación de la información allí obtenida, las etapas que comprende el sistema de asignación de puntos son:

\***Elaboración del manual de valoración:** El manual es un libro o folleto que contiene toda la información necesaria para efectuar la valoración de los trabajos. En él se especifica y definen el número de factores y grado, así como también el valor asignado a cada uno de ellos.

\***Selección y definición de los factores:**  Los factores son elementos, cualidades o características que sirven para distinguir un trabajo de otro. En la selección de los factores, con los cuales se va valorar cada grupo de trabajo, se debe tener en cuenta que reúnan ciertas características que les de importancia o sobresalga en los trabajos a valorar dentro de la escala.

\***Determinación de los grados para cada factor:** Los factores se subdividen en grados. Cada grado es la representación de un nivel que identifica la intensidad con que un factor se manifiesta en determinado trabajo. En el sistema de puntuación se establecen gradaciones, para cada factor de la escala.

\***Ponderación de los factores:** Normalmente los factores no tiene la misma importancia en todos los puntos de trabajo por lo cual es necesario que cada empresa pondere sus propios factores para sus escalas particulares. La ponderación de factores consiste en adoptar una formula o guía para determinar el valor relativo de cada factor, según la conveniencia y planes o políticas de cada empresa.

\***Asignación de puntos a los grados:** Determinada la ponderación de cada factor es necesario asignar puntos a cada grado. Una de las maneras de hacerlo es asignar directamente al grado mínimo de cada factor un número de puntos igual a su peso expresado en porcentaje**.**

# Ventajas y desventajas

# Ventajas

-Reduce al mínimo la consideración de las personas que ocupan un cargo al determinar el valor de los trabajos.

-Proporciona una mayor consistencia y precisión.

-Se puede aplicar a gran número de trabajos.

-La puntuación de los trabajos da las diferencias relativas en términos numéricos.

-Se emplea una escala de tip0o gráfico y descriptivo, considerada por muchas autoridades más confiable y valida que cualquier otro procedimiento.

# Desventajas

-La selección y definición de los factores es difícil y arbitraria, al igual que la ponderación de los factores y la asignación de puntos de los grados

-La instalación del sistema requiere tiempo y es costosa.

# CONCLUSIONES

* Gracias a la realización e implementación de cada uno de los sistemas de jerarquización en la empresa laboratorio previamente elegida por los aprendices SENA, se puede concluir que cada uno de ellos está ahora en la total capacidad de implementar cualquiera de estos sistemas en el momento de su práctica empresarial, ya que tiene todos los conocimientos necesarios para la implementación de cada uno de los sistemas planteados en el entregable.
* De acuerdo con los resultados obtenidos en cada uno de los sistemas aplicados a 5 cargos de la organización los cuales son: Gerente, Director de producción, Asistente de mercadeo y ventas, Auxiliar de compras y Auxiliar de fabricación soldador; se concluye que cada uno de los cargos mencionados están estructurados o jerarquizados de una manera adecuada, de acuerdo a sus funciones específicas del cargo y demás factores que intervienen para la jerarquización de cargos dentro de una organización.
* Con respecto a los salarios otorgados por parte de la empresa a dichos cargos mencionados anteriormente, se concluye de acuerdo con una encuesta salarial aplicada a 5 empresas del mismos sector al que se dedica la empresa laboratorio, que el único cargo que está por debajo del promedio salarial de dichas empresas es el de Auxiliar de fabricación- soldador. Con respecto a los demás cargos de la empresa laboratorio, ésta está por encima del promedio de los salarios pagados por las demás empresas encuestadas con relación a los mismos cargos.