

Universidad Sergio Arboleda

Especialización Gerencia de Talento Humano

De la Estrategia a la Compensación

Presentado por

Rodríguez Anzola, Luz Marina

Rosas Aguirre, Johanna Marcela

Asesor: Docente Santiago Bayona

Bogotá, Febrero del 2018

Tabla de contenido

Resumen	3
El Problema	4
Contextualización.....	2
Modalidad.....	2
Propósito	3
Objetivo General	2
Objetivos Específicos.....	2
Hipótesis.....	2
Alcance.....	2
Marco de Referencia	4
Desarrollo.....	2
Análisis Ocupacional.....	6
Valoración de cargos	6
Análisis Equidad Salarial	6
Análisis de Competitividad Salarial.....	6
Estructura Salarial	6
Política Salarial.....	6
Conclusiones	2

Referencias 4

Resumen

Un adecuado planteamiento de la estructura salarial permite a una compañía ubicarse en una mejor posición competitiva y fortalecer la relación de la organización con sus propios empleados (Morales, 1999). Por ello, para Colombia Energy Development Co., indiferente al sector económico al cual pertenece, se plantea definir una estructura salarial que refleje equidad interna y políticas salariales que permitan establecer el plan de acción en el corto, mediano y largo plazo. Por tal razón, es necesario desarrollar un caso aplicado, que incluya un análisis ocupacional y la identificación de una muestra de cargos – core y no core de la compañía – mayor al 10%, como fuente de trabajo para su descripción, valoración según metodología Hay, análisis de equidad interna y competitividad de los salarios actuales respecto al sector, llevando, como consecuencia, a la propuesta de una nueva estructura salarial y el planteamiento final las políticas salariales que incluyan la fase de implementación, teniendo en cuenta los puntos verdes y rojos, y la fase de mantenimiento.

Palabras Claves. Salarios, Compensación Salarial, Remuneración, Metodología Hay, Estructura Salarial, Compensación y Salarios, Valoración de Cargos, Equidad Salarial.

Summary

An adequate approach to the salary structure it allows to the company locate in a better competitive position and strengthen the relation of the organization with their own employees (Morales, 1999). Therefore, for Colombia Energy Development Co.,

Indifferent to the economic sector to which belongs, it is defined a salary structure that reflect the internal equity and the salary policies that permit establish the action plan in the short, medium and long term. For that reason, is necessary to develop a applied case,

that include an occupational analysis and the identification of a sample of charges, core and not core of the company – major to 10%, as a source of work for it is description, assessment according to methodology, there are analysis to internal equity and competitiveness of the actual salaries respect to the sector, leading as a consequence, the proposal of the new salary structure and the final approach of the salaries policies that include the phase of implementation, taking into account, the green and red points and the maintenance phase.

De la Estrategia a la Compensación

El Problema

Contextualización. Entender la razón de ser de una compañía cuando quienes la lideran no lo han puesto en papel, no es tarea fácil, sin embargo, es posible remitirse a un término que, seguramente, gran cantidad de empresas contemplan dentro de sus estrategias, es nada menos que la rentabilidad. Y, exactamente ¿a qué hace referencia?

Si de remitirse al significado básico de esta palabra se trata, es posible identificar la descripción dada por la Real Academia de la lengua “Que produce renta suficiente o remuneradora” y, por supuesto, ¿cuál emprendedor, inversor o accionista no querrá que su compañía sea rentable?

Pues bien, tendría sentido pensar que este mismo objetivo esté inmerso en la vida de quienes trabajan para una compañía y mucho más para una como Colombia Energy Development Co, una Operadora de Petróleo que ha logrado sobrepasar la marcada crisis petrolera ,que impactó a tantas empresas del sector y como consecuencia de esta alrededor de 20.000 personas perdieron sus empleos para enero del 2016 (El Pais, 2016).

Luego de la marcada crisis, empresas como Colombia Energy han retomado vuelo, evidenciando resultados favorables, basados en un planteamiento estratégico que posiblemente no esté definido ni comunicado, sin embargo, se puede pensar que su Misión está orientada a posicionar a Colombia Energy como una compañía líder en la exploración, producción y comercialización de hidrocarburos, creando valor para sus accionistas y utilizando las mejores habilidades de la industria para hacer de este un proceso eficiente y responsable con todos sus grupos de interés (Stakeholder).

Su estructura organizacional está segmentada en 4 unidades de negocio, la primera es la Unidad Financiera Administrativa y Legal, conformada por las áreas financiera, contabilidad, tesorería, cuentas por pagar, impuestos, compras, comercialización, legal , Talento Humano -Administración, esta última enfocada en la administración del personal vinculado, velando por el pago adecuado de la nómina, buscando el bienestar y calidad de vida de los colaboradores, manejando actividades adicionales de mantenimiento y lugares de trabajo óptimos. Haciendo de esta unidad el punto clave en la organización para el cumplimiento de los objetivos.

Como parte del core del negocio se encuentra la unidad de negocio Operación y Producción y HSEQ, integradas por ingenieros de producción, ingenieros ambientales, electromecánicos, operadores de producción y personal MONC, cuyo enfoque principal está en la explotación racional del petróleo basándose en las políticas de seguridad y medio ambiente, dando cumplimiento a las normas y políticas de seguridad.

Se encuentra también el área de Geología y Exploración, cuyo enfoque se basa en analizar la información de los pozos después de correr una sísmica para definir el yacimiento y explotarlo, determinando si hay potencial productor.

Para culminar y, no menos importante, está el área de Perforación, que está conformada por Ingenieros de Petróleo y cuyo enfoque es realizar el diseño de la perforación, registro y segmentación de los pozos para la extracción del crudo.

Propósito y Modalidad. Por lo anterior y, teniendo en cuenta el gran impacto que la remuneración dada a los empleados tiene en su nivel de motivación y en la productividad de una compañía y que los sistemas de compensación hacen parte de los ejes estratégicos de Talento Humano, se pretende proponer, como un Caso Aplicado a Colombia Energy Development Co, una estructura y política salarial basadas en el análisis de las dinámicas de compensación actuales.

Objetivo General. El objetivo general de este ensayo es proponer un modelo de compensación salarial para Colombia Energy Development Co. que pueda ser implementado a partir del 2do trimestre del año 2018.

Objetivos Específicos Para ello, es necesario definir un modelo de análisis ocupacional por medio del cual sea posible identificar las características claves de la compañía y los cargos que hacen parte de ésta.

Identificar el nivel de equidad salarial existente al interior de Colombia Energy Development Co

Identificar el nivel de competitividad de los salarios asignados actualmente a los colaboradores de Colombia Energy Development Co., respecto a los salarios asignados en las empresas del sector.

Hipótesis. Al considerar que, en la actualidad, en Colombia Energy Development Co. el modelo de asignación de salarios e incrementos aplicados a los nuevos colaboradores no está basado en políticas claramente definidas, es posible preguntarse si existe equidad salarial al interior de la organización.

Alcance. La solución de la hipótesis y el desarrollo del Objetivo General que se plantea en este documento permitirá a Colombia Energy contar con una estructura salarial clara, equitativa y competente que le permita al área de Talento Humano y Financiera tener lineamientos claros para la asignación salarial y que impactará de forma directa a todos los empleados actuales de la compañía y aspirantes a vincularse a la misma, quienes podrán acceder a una remuneración salarial mucho más acorde con la naturaleza de su cargo y tener una mayor percepción de equidad al interior de la compañía.

Marco de Referencia

Un punto de partida interesante y de gran relevancia para un área de Talento Humano que procure generar valor real a una organización, se da alrededor de la compensación salarial y, aunque el término resulta familiar para todos los que han hecho parte de estos equipos, en gran variedad de compañías estas conversaciones no van más allá de un simple ejercicio operativo – aunque no menos importante – enfocado en el pago correcto, a tiempo y acorde con las definiciones salariales hechas al iniciar la relación laboral con cada uno de los empleados de la compañía. No obstante, y en línea con el planteamiento de Morales (1999), un diseño adecuado de la compensación en cualquier compañía tiene un impacto directo en los ámbitos financiero, productivo y de mercadeo de ésta, permitiendo que pase de ser un gasto y se convierta en una inversión productiva.

La compensación puede entenderse dependiendo del punto de vista desde el cual se esté analizando; para el empleado este término responde a la retribución recibida por el esfuerzo invertido en el trabajo y en la educación adquirida para desarrollar la labor específica, es decir, una relación de intercambio, mientras tanto, para el empleador, la compensación hace referencia al costo de operación, sin embargo, no por esto, deberá desconocer el gran impacto que ésta tiene en el comportamiento y motivación de los empleados, de allí la importancia de contar con sistemas de compensación diseñados bajo parámetros de equidad y justicia (Morales, 1999)

Así como la definición de reglas para los hijos en un hogar parte de la identificación del contexto en el cual se encuentran, el entendimiento claro del rol de los padres y variables

adicionales que impactan el modelo educativo al interior de cada hogar, así mismo, las compañías deben tener en cuenta variables claves que se deben desarrollar y analizar para, posteriormente, plantear el modelo de compensación que responda a los objetivos de justicia y equidad planteados.

Por tal razón, el desarrollo de este caso, inicia con el análisis ocupacional de Colombia Energy para el cual, luego de describir el planteamiento estratégico de la compañía y su estructura organizacional, se tomó el listado de cargos activos a enero del 2018, identificando 50 diferentes cargos que fueron clasificados en los niveles de Apoyo, Profesional, Táctico y Estratégico (Anexo A), basado en una revisión inicial de la naturaleza de cada rol y permitiendo seleccionar una muestra de 10 cargos distribuidos equitativamente en cada uno de los niveles descritos, tal como lo muestra la tabla 1.

Tal como lo afirma Otero, A (2014), en el proceso de valoración de cargos se tiene como objetivo medir y analizar aspectos relacionados con las responsabilidades, funciones, requisitos intelectuales, entre otros, que son claves para entender la naturaleza del cargo. Cada uno de estos aspectos toma mayor relevancia según el método que se elija para realizar la valoración. Para este caso, se ha tomado como referencia la metodología de Valoración de Cargos de HayGroup, que toma como base un patrón de comparación común para identificar el valor relativo de los puestos en la empresa de acuerdo con el impacto que tienen en los resultados del negocio (HayGroup, s.f.).

Como paso previo, fue necesario definir un modelo de carta descriptiva (Anexo B) que posteriormente fue utilizada para realizar la descripción de la muestra de cargos seleccionada y que se procuró incluyera los aspectos relacionados al conocimiento técnico, gerenciamiento y relaciones interpersonales que integran el “Saber”, el ámbito del

pensamiento y desafío del mismo “Pensar” y la capacidad de “Actuar” de forma autónoma, a nivel financiero y cómo esta variable impacta en la compañía, según lo plantea HayGroup (s.f.)

Tabla 1

Muestra de cargos Colombia Energy y nivel de cargo

Cargo	Nivel
Documentary Assistant and Legal Management	Apoyo
Buyer	Apoyo
Civil Works coordinator	Táctico
Operations's Social Coordinator	Táctico
Geologist	Profesional
HSEC Manager	Táctico
Production Engineer	Profesional
Supervisor HS	Profesional
Production Vice President	Estratégico
Financial Vice President	Estratégico

Una descripción efectiva de puestos permite contar con información confiable sobre la empresa y sus trabajadores y su desarrollo está orientado a diferentes metodologías, que van desde la observación directa de las personas que ocupan el cargo actual, o la elaboración de un cuestionario que permita identificar los aspectos claves (Morales, J. 1999). Para el caso de Colombia Energy se tomó como base la información consignada en

los manuales de funciones con los cuales contaba la organización previamente y que, en el momento de implementación total de la propuesta, se considera debería complementarse con entrevista a los ocupantes de los cargos y jefes de cada posición.

El modelo de valoración de HayGroup (s.f.) requiere identificar en cada cargo, el conocimiento con el cual cuenta la persona que lo ocupe, el pensamiento, procesamiento, análisis y creación que demanda y la responsabilidad de este, representado en tres tablas diferentes, ejercicio a partir del cual se obtiene una valoración como la representada en la tabla 2, la cual detalla el resultado obtenido de la valoración realizada a la muestra de cargos seleccionados para Colombia Energy.

Tabla 2

Valoración de Cargos Colombia Energy

Nr.	Jobtitle	Know How			Problemsolving			Accountability			Total			
1	Documentary Assistant and Legal Management	C	I	2	115	C	2	(19)	22	B	N	A	14	151
2	Buyer	C	I+	2	132	D	3	(29)	38	C	1	A	29	199
3	Civil Works Coordinator	D	I	3	175	D	3-	(29)	50	D	1	S	76	301
4	Operations's Social Coordinator	D+	I	3	200	D	3	(29)	57	D	N	C	43	300
5	Geologist	E	II	2	264	E	3	(33)	87	E	N	S	87	438
6	HSEC Manager	E+	II	3	350	F	4-	(50)	175	E	2	S	152	677
7	Production Engineer	E	I	2	200	D	3	(29)	57	D	N	S	57	314
8	Supervisor HS	D+	I	3	200	D	3-	(29)	57	D	N	A	33	290
9	Production Vice President	F	II	3	400	F	4	(50)	200	F	3	S	304	904
10	Financial Vice President	F-	II	3	350	F	4-	(50)	175	F	3	S	304	829

A partir de los resultados obtenidos en el ejercicio de valoración de cargos, se propone una categorización de cargos, tal como se muestra en la tabla 3 y que toma como referencia la puntuación general obtenida y, con base en la cual se ubican los cargos de la muestra tomada en este ejercicio para Colombia Energy (ver tabla 4).

Tabla 3

Categorización de Cargos

Categoría	Puntos Mínimo	Puntos Medio	Puntos Máximos
I	135	181	227
II	228	271	313
III	314	376	438
IV	439	587	734
V	735	895	1055

Tabla 4.

Categorización de Cargos Específicos

Categoría	Cargos
I	Documentary Assistant and Legal Management Buyer
II	Civil Works Coordinator Operations's Social Coordinator Supervisor HS
III	Geologist Production Engineer
IV	HSEC Manager
V	Production Vice President Financial Vice President

La tabla 4 muestra una distribución equitativa de los cargos analizados en cada una de las categorías, la cual servirá como punto de partida para una clasificación del total de los cargos de la compañía. Sin embargo, un desarrollo y análisis mucho más preciso del esquema actual de salarios respecto a una propuesta que se pretende plantear implica identificar el nivel de equidad salarial, para el cual se halla la dispersión al relacionar los

puntos Hay de cada cargo respecto al salario actual, obteniendo para ello una tendencia central, tal como lo muestra la figura 1.

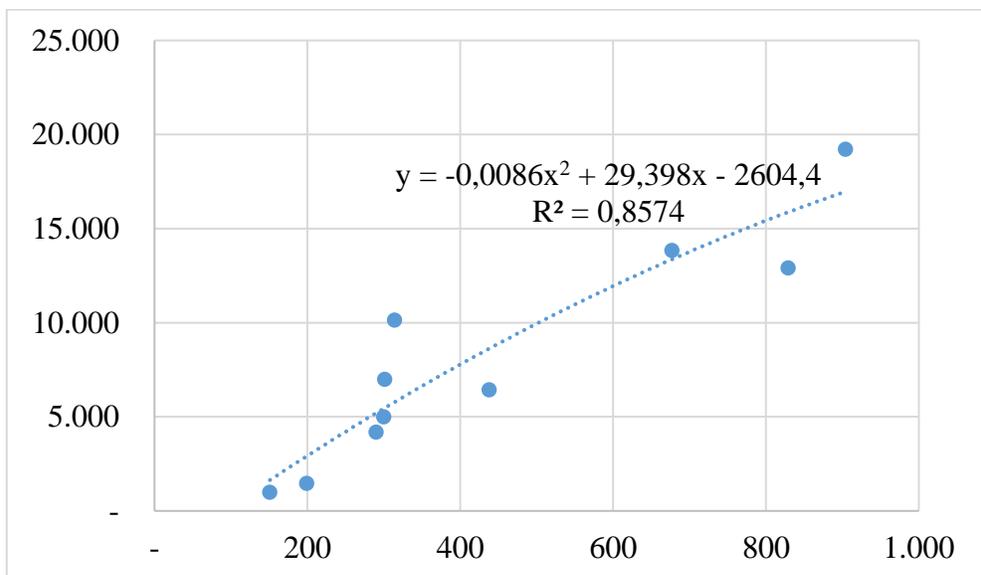


Figura 1. *Dispersión salarial Colombia Energy*

Hallar la dispersión de los salarios de referencia, permite trasladar la fórmula de la ecuación y definir el nivel de desfase de cada cargo, que trae como resultado consecuente, la identificación de equidad general de la muestra. En la tabla 5, es posible observar que el 50% de los cargos evaluados se encuentran por fuera de la banda de equidad de más (+) o menos (-) 20%, lo cual indica inequidad salarial, teniendo en cuenta que las prácticas salariales refieren que un 70% de los cargos de una compañía deberían estar ubicados dentro de la banda para considerarse un nivel de equidad aceptable (Bayona, S. 2018)

Tabla 5

Relación Equidad Salarial Colombia Energy

Cargo	Puntos (x)	Sueldo (Miles de pesos)	Ajustado	Desfase	En banda de equidad (+/- 20%)
Documentary Assistant and Legal Management	151	1.000	1.639	-39,0%	Por debajo de la banda
Buyer	199	1.480	2.905	-49,1%	Por debajo de la banda
Civil Works Coordinator	301	7.000	5.465	28,1%	Por arriba de la banda
Operations's Social Coordinator	300	5.000	5.441	-8,1%	En la banda
Geologist	438	6.446	8.622	-25,2%	Por debajo de la banda
HSEC Manager	677	13.846	13.356	3,7%	En la banda
Production Engineer	314	10.142	5.779	75,5%	Por arriba de la banda
Supervisor HS	290	4.200	5.198	-19,2%	En la banda
Production Vice President	904	19.231	16.943	13,5%	En la banda
Financial Vice President	829	12.923	15.856	-18,5%	En la banda

Como ejercicio complementario, es necesario realizar la comparación de los cargos con las posiciones del sector respecto a los estudios que diferentes empresas como Mercer, Acrip y Total Rewards han llevado a cabo. En el desarrollo de este planteamiento se tomó como referencia el estudio salarial de Total Rewards del año 2015, proyectando los salarios de acuerdo al incremento del salario mínimo para el 2016 y el 2017 y cuyos resultados están representados en la tabla 6.

A partir de los mismos, es posible afirmar que Colombia Energy se encuentra en un nivel desfavorable de competitividad ya que, si se centra la atención en el QII o Mediana, tan solo el 30% de los cargos analizados se encuentra dentro de este rango y, el comportamiento del mercado indica que, por lo menos el 50% debería ubicarse en este Cuartil. Así mismo, al trasladar el análisis al QIII, en donde por lo menos el 25% de cargos del mercado se ubica por arriba, en el caso de Colombia Energy se ubica, únicamente, el 10%

Tabla 6

Análisis de Competitividad Externa

Cargo	Puntos Hay	Salario	Mercado							
			QI	Desfase QI	Mediana	Desfase Mediana	QIII	Desfase QIII	Promedio	Desfase Promedio
Documentary Assistant and Legal Manag	151	1.000.000,00	1.870.082,40	53,47	2.330.289,20	42,91	2.736.486,40	36,54	3.041.415,60	32,88
Buyer	199	1.480.000,00	3.072.921,20	48,16	3.748.041,20	39,49	4.163.240,00	35,55	4.594.191,60	32,21
Civil Works Coordinator	301	7.000.000,00	11.227.245,60	62,35	12.576.360,40	55,66	14.799.755,60	47,30	117.594.652,00	5,95
Operations's Social Coordinator	300	5.000.000,00	8.237.589,20	60,70	10.715.279,60	46,66	12.171.288,40	41,08	10.042.410,00	49,79
Geologist	438	6.445.900,00	11.247.499,20	57,31	12.640.496,80	50,99	14.252.908,40	45,23	12.434.585,20	51,84
HSEC Manager	677	13.846.153,85	11.065.216,80	125,13	11.574.932,40	119,62	12.668.626,80	109,29	14.338.423,60	96,57
Production Engineer	314	10.142.569,23	8.166.701,60	124,19	10.840.176,80	93,56	13.230.101,60	76,66	11.302.634,00	89,74
Supervisor HS	290	4.200.000,00	3.821.179,20	109,91	4.837.234,80	86,83	5.008.265,20	83,86	5.549.486,40	75,68
Production Vice President	904	19.230.769,23	23.540.309,20	81,69	29.875.185,20	64,37	33.418.440,00	57,55	27.638.287,60	69,58
Financial Vice President	829	12.923.076,92	35.443.800,00	36,46	41.366.852,80	31,24	43.074.906,40	30,00	43.601.500,00	29,64

A partir de la información recolectada hasta el momento, es posible establecer cuál sería la ubicación de cada uno de los cargos de la muestra dentro de la categorización planteada, basados en la puntuación obtenida para cada cargo, tal como se muestra en la tabla 7.

Tabla 7

Estructura de Salarios por Categoría

	I	II	III	IV	V
	Documentary Assistant and Legal Management	Civil Works Coordinator	Geologist	HSEC Manager	Production Vice President
	Buyer	Operations's Social Coordinator	Production Engineer		Financial Vice President
		Supervisor HS			
Máximo (Miles de pesos)	\$2.922	\$5.662	\$8.680	\$14.015	\$20.182
Medio (Miles de pesos)	\$2.435	\$4.718	\$7.233	\$11.679	\$16.818
Mínimo (Miles de pesos)	\$2.029	\$3.932	\$6.028	\$9.733	\$14.015

En este punto y, basados en la información recolectada y construida hasta el momento, resulta necesario identificar cuál es la ubicación de los salarios de cada uno de los cargos de la muestra escogida, para definir cuáles se encuentran dentro de las nuevas bandas salariales propuestas y cuáles se ubican por debajo del rango esperado (punto verde) y por encima de este. (Ver figura 2).

Traslape o Superposición

Hace referencia al margen que existe entre el salario mínimo de una categoría y el salario máximo de la categoría que le antecede, la cual es aceptable con un grado no superior al 50%, ahora si no es así, los salarios de los cargos de la categoría pertenecerían a la categoría siguiente; estos casos pueden darse cuando sea un nivel porcentual negativo, lo que indica que los salarios de esos cargos podrían estar sesgados, y existiría un rango salarial a los que nunca llegarían a alcanzar, porque el margen salarial inferior de la categoría siguiente no se encontraría inmerso dentro del margen salarial superior de la categoría inmediatamente anterior. La superposición se obtiene de la diferencia entre el margen superior de la categoría inmediatamente anterior y el margen inferior de la categoría en cuestión entre la diferencia del margen superior de la categoría anterior y su margen inferior.

(Otero, A (2014). *Diseño de una Estructura de Compensación Salarial para la empresa*, 2004, p. 78)

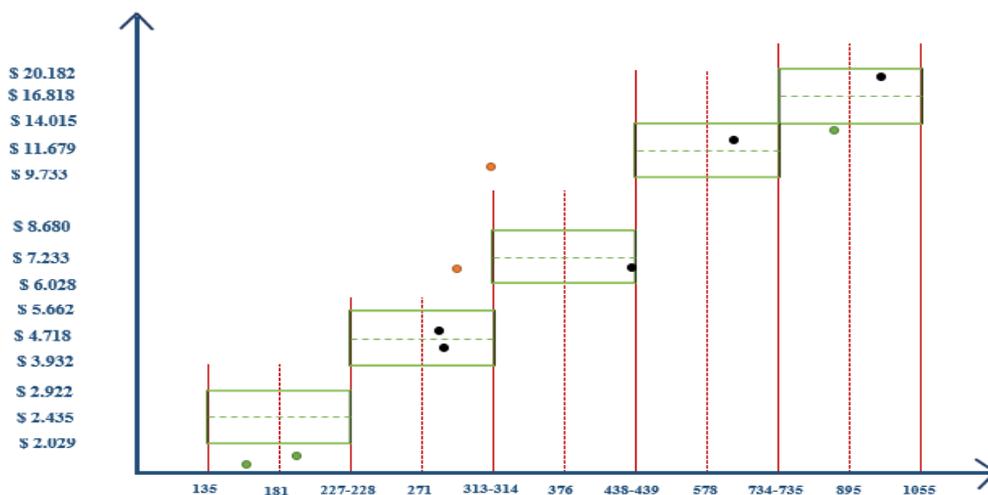


Figura 2. Estructura Salarial, Puntos Verdes y Puntos Rojos

Política Salarial.

Teniendo en cuenta los hallazgos identificados a partir del planteamiento de la estructura salarial y los cargos que quedaron por fuera de las bandas establecidas, se propone implementar una Política Salarial (Ver Anexo C) que, como parte de la fase de implementación, que permita realizar los ajustes salariales durante los 5 años siguientes de los cargos core de la compañía identificados como puntos verdes, realizando incrementos anuales a estos y congelar salarios para aquellos cargos que están por arriba de la banda estipulada “puntos rojos”. Lo anterior, teniendo en cuenta que la organización está atravesando un proceso de transición, producto del cual se proyecta alcanzar un punto de equilibrio en un mediano plazo.

Se establece con el propósito de atraer, retener y motivar al personal clave que Colombia Energy requiere para el logro de sus objetivos. De tal modo, esta política servirá como guía de consulta para la definición y aplicación de las remuneraciones de los colaboradores.

Adicionalmente, se espera impactar de forma positiva el clima laboral de la organización, gracias a la oportunidad de contar con un sistema de remuneración que refleje mayor transparencia y equidad para los trabajadores de Colombia Energy.

Lista de Anexos

Anexo A. Clasificación Niveles de Cargo Cognergy	21
--	----

Referencias

- Bayona, 2. (2018). Tutoría trabajo de Grado, Especialización Gerencia de Talento Humano. Universidad Sergio Arboleda
- El Pais. (2016, enero 25). Recuperado el 14 de enero de 2018, de <http://www.elpais.com.co/economia/lo-que-deja-la-caida-del-petroleo-a-los-colombianos.html>
- HayGroup. (s.f.). *Metodología de valoración de cargos*.
- Total Rewards,(2015). *Estudio salarial*.
- Morales, J (1999). *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogotá, Colombia.
- Otero, A (2014). *Diseño de una Estructura de Compensación Salarial para la empresa Ploexport S.A., como Estrategia de Retención del Talento Humano*. Cartagena, Colombia.
- Real Academia de la Lengua. (s.f). Recuperado el 14 de enero de 2018, de <http://dle.rae.es/?id=VyJP9GA>
- (Otero, A (2014). *Diseño de una Estructura de Compensación Salarial para la empresa*, p. 78)

Anexos

Anexo A. Clasificación Niveles de Cargo Cognergy

Cargo	Nivel
Field Administrator	Profesional
Cost Controller Analyst	Profesional
Tax Analyst	Profesional
Treasury Analyst	Apoyo
Trainee	Apoyo
Documentary Assistant and Legal Management	Apoyo
Accounting Auxiliary	Apoyo
Auxiliary Reinjection	Apoyo
General Services	Apoyo
Commercial Manager	Táctico
Buyer	Apoyo
Driver	Apoyo
Buyer coordinator	Táctico
Accounting Coordinator	Táctico
HSE Coordinator	Táctico
Civil Works coordinator	Táctico
IT Coordinator	Táctico
Production Coordinator	Táctico
Operations's Social Coordinator	Táctico
Human Resources Coordinator and Administrative	Táctico
Environment Coordinator	Táctico
Electromechanic	Apoyo
Financial Reporting and Cost Controller	Profesional
Geologist	Profesional
HSEC Manager	Táctico
Legal Manager	Táctico
Drill Manager	Táctico
Social Relations	Táctico
Field's HSE	Profesional
Supervisor HSQ	Profesional
Production Engineer	Profesional
Reservoir Engineer	Profesional
Project Engineer	Profesional
Accounting leader and reports	Táctico
Projects Leader	Táctico
Planning and Financial Analysis Lead	Táctico
Land Negotiator	Táctico
President	Estratégico
Production Assistant	Apoyo
Production Operator	Apoyo
Production Supervisor	Profesional
Receptionist	Apoyo
Social Coordinator	Profesional
Maintenance supervisor	Profesional
Operation Supervisor	Profesional
Supervisor HS	Profesional
Helpdesk Technician	Apoyo
Production Vice President	Estratégico
Financial Vice President	Estratégico
Exploration Vice Presidente and New Ventures	Estratégico

Anexo B. Modelo Carta Descriptiva Colombia Energy

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO



IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO			
Nombre Cargo	Geologist	Nivel de Cargo	Profesional
Unidad de Negocio	Exploración y Nuevos Negocios	Departamento	Exploración
Cargo del Jefe	Exploration Vice Presidente and New Ventures		
OBJETIVO DEL CARGO			
Analizar y controlar los procesos relacionados con el componente geofísico de los activos y de nuevas oportunidades de la compañía.			
IMPACTO EN LOS RESULTADOS DE LA COMPAÑÍA			
Medio			
ESPECIFICACIÓN DEL PUESTO			
Nivel Educativo Mínimo	Profesional	Áreas	Geología
Tiempo de Experiencia requerida	4 años	Áreas de experiencia	Exploración y/o explotación de hidrocarburos.
Conocimientos Específicos	Lectura y análisis de datos de sísmica - EPIS Manejo de software de interpretación física		
FUNCIONES			
1.	Evaluar la información geológica y geofísica de los activos de la compañía.		
2.	Participar en el desarrollo de la evaluación y análisis de respectividad de las nuevas oportunidades exploratorias de la compañía.		
3.	Colaborar en la planeación, diseño y supervisión de las campañas y programas de adquisición sísmica conforme a las necesidades y objetivos geológicos y exploratorios.		
4.	Realizar la prognosis geológica de los pozos a ser perforados y verificar la evaluación geofísica durante la etapa de perforación de pozos.		
5.	Conocer y cumplir políticas, procedimientos, normas, reglamentos y estándares establecidos en el Sistema Integrado de Gestión y con lo exigido por los requisitos legales y/o de otra índole.		
RESPONSABILIDADES (Se especifican las responsabilidades que aplican para este cargo)			
Errores		Información	
Resultado final del Proceso		Información confidencial	X
Máquinas y Equipos		Dinero y/o valores	
Contacto con el Público	X	Supervisión	X
NIVEL DE ESFUERZO			
Mental	Medio	Físico	Bajo
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	

Anexo C. Política Salarial

POLÍTICA DE COMPENSACION SALARIAL

El presente documento tiene como objetivo extraer y puntualizar las políticas internas de la empresa COLOMBIA ENERGY DEVELOPMENT en materia salarial, cuyo objetivo es empezar a tener atracción hacia los futuros candidatos, retener y motivar al personal clave que requiere para el logro de sus resultados.

La política salarial de CEDCO está comprendido por el análisis, descripción, valoración de cargos y evaluación del desempeño.

LINEAMIENTOS GENERALES

SALARIO MÍNIMO

CEDCO, garantizará el salario mínimo legal según legislación vigente.

SALARIO INTEGRAL.

Corresponde a 10 smlv, monto asignado según legislación vigente, este salario no estará exento de aportes a las entidades de seguridad social, aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, la base que se tendrá en cuenta para el cálculo y pago de aportes será del setenta por ciento (70%).

PRIMA DE SERVICIOS

CEDCO calculara y pagara según el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). un salario mensual por cada año laborado, si es menor el pago será proporcional al tiempo que el trabajador lleve vinculado.

COMPENSACION VARIABLE

CEDCO, determinara un bono por resultados para cada empleado por el desempeño alcanzado durante la vigencia del año inmediatamente anterior este bono se pagará cada año y está atado a los resultados financieros y de producción de la compañía.

Esta compensación es discrecional y CEDCO decidirá si es o no procedente, así como sus condiciones, beneficiarios y porcentajes.

CESANTÍAS

Las cesantías corresponden a un mes de salario por cada año laborado o proporcional al tiempo laborado si es inferior.

BANDAS SALARIALES - GRUPOS SALARIALES

Según la valoración de los cargos de CEDCO, funciones y desempeño del cargo; se clasifican y se conforman bandas salariales.

Estas bandas salariales, nos permite tener en cuenta movimientos internos, ascensos, reconocimientos y probablemente personal con potencial al que le podríamos ofrecer un Plan de carrea dentro de la organización.

La revisión de las bandas salariales es un proceso constante, CEDCO las revisará frecuentemente para garantizar cubrir las necesidades de equidad interna y a las valoraciones del mercado.

CATEGORIA	PUNTOS	SALARIOS
V	1055	\$ 20.182
	895	\$ 16.818
	735	\$ 14.015
IV	734	\$ 14.015
	578	\$ 11.679
	439	\$ 9.733
III	438	\$ 8.680
	376	\$ 7.233
	314	\$ 6.028
III	313	\$ 5.662
	271	\$ 4.718
	228	\$ 3.932
I	227	\$ 2.922
	181	\$ 2.435
	135	\$ 2.029

INCREMENTO POR EJECUCION

CEDCO pagará con base en la ejecución del cargo a sus colaboradores, la remuneración se hará en función del desempeño, esto, toda vez que en materia de compensación CEDCO alinea su programa de remuneración total con el logro individual y con el desempeño de sus unidades de negocio; de acuerdo con el cumplimiento de metas.

La evaluación de desempeño se realizará anualmente en el mes de noviembre y los salarios se revisarán por capacidad y desempeño después de estos ajustes que se deban realizar se ajustarán a partir del mes de febrero siguiente. Sin embargo, se podrán autorizar ajustes para aquellos cargos que queden subpagados.

Los movimientos dentro del rango salarial reflejarán únicamente desempeño y resultados. Los cambios salariales no se basarán en gente, instrucción u otras variables subjetivas.

MOVIMIENTOS (ASCENSOS)

Los movimientos hacia arriba debido a un cambio en la naturaleza del trabajo, mayor responsabilidad, o cambio de cargo requieren el resultado de la evaluación de desempeño sobresaliente y el cabal cumplimiento del perfil establecido para el cargo.

Una vez que exista la necesidad de la promoción o ascenso, al empleado se le asignarán por un periodo de dos meses las funciones del nuevo cargo como periodo de prueba. Si transcurrido ese periodo su desempeño es satisfactorio, se procederá a realizar el nombramiento en el nuevo cargo y el respectivo ajuste salarial.

Si el desempeño no fue satisfactorio, el empleado continuará desempeñando las labores del cargo para el que fue contratado y no habrá lugar a modificación salarial.

El ajuste del salario será proporcional a la nueva responsabilidad y se realizará de manera paulatina, cada cuatro (4) meses se realizará el ajuste sin superar doce (12) meses.

Para los cargos que se denominaron subpagados como consecuencia de reorganización interna y/o promoción, se efectuará evaluación semestral, de tal forma que permita rápidamente alcanzar al menos el Cuartil 1 de su banda salarial.

Si se encuentran dentro de la estructura salarial del nuevo cargo, la evaluación del rendimiento será la ordinaria que se aplica a toda la organización.

MOVIMIENTOS HORIZONTALES

Hace referencia a movimientos laterales de un puesto al siguiente que no implica un cambio salarial.

INGRESOS NUEVOS

El nuevo empleado debe cumplir el perfil establecido y la asignación salarial estará relacionada con su experiencia y entrenamiento, basado en el punto medio. (segundo y tercer cuartil)

EVALUACION DE DESEMPEÑO

Las evaluaciones de desempeño se aplicarán con el propósito de comprobar, evaluar y medir el aporte de cada empleado al logro de los objetivos corporativos.

Todos los colaboradores deberán tener metas claras, razonables y medibles. La evaluación de desempeño común se aplicará cada año en el mes de octubre.

Las evaluaciones extraordinarias se realizarán en el momento que se dé alguna de las siguientes novedades: cambio de cargo, cambio de unidad de negocio o cuando el colaborador presente bajo rendimiento a lo establecido en su perfil de cargo o los objetivos corporativos.