

## Puestos y Organigramas



### Descripción

El Modulo de **Puestos y Organigramas** de **Nexus HR** es una permitirá representar las diferentes Unidades Organizacionales que constituyen la compañía con sus respectivos niveles jerárquicos, estos últimos definidos teniendo en cuenta la descripción de Puestos de la empresa.

Abarca desde la descripción de puestos y posiciones hasta la definición de Bandas salariales y herramientas para la administración de remuneraciones y compensaciones.

## Puestos y Organigramas



### **Principales Características**

- 📄 Definición y seguimiento de la estructura de remuneraciones de la organización.
- 📄 Diseño de la estructura de puestos del organigrama funcional de la empresa. Permitiendo, entre otros aspectos, definir en diferentes solapas las siguientes características:

**Formación:** permite indicar requisitos de formación para el puesto:

- Títulos y nivel de estudio requeridos o aceptables (vinculado al rubro Estudios del empleado).
- Idiomas requeridos, su nivel (vinculado al rubro Idiomas del empleado).
- Cursos requeridos. (vinculado al rubro Cursos Internos del empleado).
- Conocimientos requeridos. (vinculado al rubro Conocimientos del empleado).

**Herramienta:** permite indicar las herramientas que son necesarias dominar para el puesto.

### **Competencias:**

Indicadores de c/u de las competencias necesarias para el puesto con su correspondiente nivel. Estas competencias están definidas en el nuevo rubro Diccionario de Competencias.

**Experiencia requerida:** permite registrar la experiencia requerida para el Puesto, considerando tiempo en la función y su condición de excluyente o no.

- Función: descripción de la función realizada y de la cual se tiene experiencia.
- Origen: Experiencia interna o externa.
- Período Tiempo en esa función.
- Condición: excluyente o no-excluyente.

## Puestos y Organigramas



### **Principales Características**

Salud y Seguridad Ocupacional: permite registrar los agentes de riesgo así como el "CIUO" (Clasificación internacional Uniforme de Ocupaciones del Puesto).

- "CIUO" (Clasificación internacional Uniforme de Ocupaciones) del puesto.
- Agente de riesgo: código valido y su descripción.



Permite definir el Diccionario de Competencias de la Organización. Entonces, para cada Puesto definido, se podrán asociar las competencias necesarias así como el nivel requerido de la misma. Para cada competencia, se puede indicar:

- Descripción detallada.
- Observaciones.
- Sus descriptores positivos y negativos.
- Los valores posibles.
- Una lista de indicadores de esa competencia, con sus niveles posibles y observaciones.



Disponibilidad de distintas alternativas gráficas para el diseño del Organigrama.

- Permite elegir el tipo de gráfico, el tipo de línea que unen los nodos, las distancias entre nodos, etc.
- Los nodos pueden configurarse para elegir el color de fondo, forma, tamaño, fuente, color y tamaño del texto, los datos que se muestran en su interior, mostrar la foto del empleado, etc.
- Opción de Vista Global del organigrama: permite tener una ventana con una vista completa en miniatura de todo el organigrama, de modo de poder ubicarse rápida y fácilmente en la zona que se desee.
- Permite exportar el organigrama a una imagen de tipo jpg o su estructura al programa Microsoft Visio.



Permite incorporar nodos a nivel "staff".

## Puestos y Organigramas



### **Principales Características**

- ▢ Permite incorporar nodos a un nivel que no sea el inmediato inferior, es decir permite colocar un nodo como hijo pero alinear su nivel a niveles inferiores al que correspondería como hijo.
- ▢ Permite independizar la estructura del código de la Unidad Organizacional de la jerarquía que pudiera representar. Es decir por un lado podrá existir la codificación propia que identifica una unidad organizacional y por el otro, con el gráfico del Organigrama, se definen las dependencias jerárquicas entre unidades organizacionales, de modo que estas dependencias no se relacionen con una forma de codificación particular.
- ▢ Visión de conjunto o parcial de la estructura orgánica, en relación al perfil de usuario asignado.
- ▢ Armado de simulaciones sobre la base de la estructura de puestos y de remuneraciones de la organización. Medida del impacto en la Masa Salarial.
- ▢ Comparación de los niveles remuneratorios con bandas salariales de mercado o predefinidas por la organización.
- ▢ Definición de perfiles, requisitos y remuneraciones asociadas a cada puesto del organigrama.
- ▢ Correlación de la estructura de puestos definida con los planes de capacitación y carrera de la organización.
- ▢ Emisión de informes de ranking de remuneraciones.
- ▢ Permite emitir Informes con cortes y totales por Unidad Organizacional del organigrama, permitiendo elegir el nivel y profundidad de los cortes de control.
- ▢ Búsqueda de reemplazos de acuerdo al perfil del puesto. Propuesta de candidatos entre el personal activo, inactivo o de la base de postulantes.
- ▢ Análisis estadísticos e informes de gestión para la dirección.

## Puestos y Organigramas

### Arquitectura y Tecnológica

- El modulo de **Puestos y Organigramas** sigue el mismo modelo de N-capas de **Nexus HR** por lo cual se integra en forma total y transparentemente a este en todos sus niveles (Front-End , Servicios de APP, Servicios de Acceso a Datos).
- Sistema de seguridad integrado al sistema de **Nexus HR**. Los usuarios de la Intranet están controlados por el mismo sistema de **Nexus HR**.
- Permite el acceso vía Internet, Intranet o LAN.
- Protocolo HTTP.
- Optimizado para vínculos lentos de tipo Dial-Up.
- La información viaja comprimida, mejorando en forma significativa el tiempo de respuesta y el tráfico de la red.
- Uso de XML para el intercambio de información.

### Requerimientos de Hardware y Software de Base

- El modulo de **Puestos y Organigramas** no tiene ningún tipo de requerimiento de Hardware o Software de Base adicional al de **Nexus HR**. Por lo tanto su implantación es totalmente natural y muy sencilla.

