



**DESCRIPCIÓN DE CARGOS PARA LA EMPRESA DIMEL INGENIERÍA S.A.**

**PRESENTADO POR:**

**DANIELA OSPINA IDARRAGA**

**NATHALIA COMBARIZA HOME**

**DIRECTORA DEL PROYECTO**

**SYLVIA CUJAR**

**UNIVERSIDAD ICESI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**SANTIAGO DE CALI**

**2017**

## TABLA DE CONTENIDO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>RESUMEN.....</b>                                  | <b>4</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>                             | <b>5</b>  |
| <b>OBJETIVOS.....</b>                                | <b>6</b>  |
| Objetivo general .....                               | 6         |
| Objetivos específicos.....                           | 6         |
| <b>MARCO TEORICO.....</b>                            | <b>7</b>  |
| <b>RESEÑA DE LA EMPRESA (DIMEL INGIENERÍA) .....</b> | <b>15</b> |
| <b>DESARROLLO .....</b>                              | <b>17</b> |
| <b>RESULTADOS.....</b>                               | <b>22</b> |
| <b>PERFIL DEL ARMADOR.....</b>                       | <b>23</b> |
| <b>PERFIL DEL GALVANIZADOR/HORNERO .....</b>         | <b>25</b> |
| <b>PERFIL DEL PINTOR .....</b>                       | <b>28</b> |
| <b>PERFIL DEL REPARADOR .....</b>                    | <b>30</b> |
| <b>PERFIL DEL SOLDADOR.....</b>                      | <b>32</b> |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>                             | <b>34</b> |
| <b>RECOMENDACIONES .....</b>                         | <b>34</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                  | <b>36</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                             | <b>39</b> |

## **LISTA DE FIGURAS**

|  |    |
|--|----|
| Ilustración 1: Las tres fases de la información sobre análisis de puestos. Fuente:<br>(Werther & Davis, 2008)..... | 11 |
| Ilustración 2: Ejemplo de una descripción de cargos. Fuente: (Werther & Davis,<br>2008) .....                      | 12 |

## **LISTA DE ANEXOS**

|  |    |
|--|----|
| Anexo 1: Modelo del perfil Dimel Ingeniería S.A.....     | 36 |
| Anexo 2:Tabla de Excel con funciones de los cargos ..... | 38 |

## RESUMEN

El siguiente trabajo sirve para hacer la descripción de los perfiles de cargos enfocados en las competencias para la empresa Dimel Ingenieria S.A. Los perfiles levantados fueron de operarios, es decir, personas que trabajaban en el área de producción. Esto le servirá a la empresa para optimizar sus procesos en el área de gestión humana ya que con esto la selección del capital humano será más precisa.

**Palabras Claves:** perfiles de cargos, cargos, recursos humanos, levantamiento de perfiles.

## SUMMARY

The following work serves to make the description of the profiles of positions focused on the competencies for the company Dimel Ingenieria S.A. The raised profiles were of workers, that is to say, people who worked in the production area in the positions of: CNC operator (computer numerical control), galvanizer, painter, welder, ship-owner and repairer. This will help the company to optimize its processes in the area of human management since with this the selection of human capital will be more precise.

**Key Words:** human resources, profiles, raise profiles.

## INTRODUCCIÓN

Con el paso de los años, la empresa Dimel Ingeniería S.A., fundada hace más de 27 años ha logrado posicionarse en el mercado colombiano e internacional en el sector de la construcción prestando servicios para obras civiles y eléctricas y fabricando postes en acero galvanizado y fibra de vidrio. Es por esto que han debido hacer recientemente cambios significativos en las diferentes áreas de la empresa; en este caso nos enfocaremos en el área de gestión humana principalmente en el análisis y descripción de cargos para cargos operativos.

Cada día descubrimos más la importancia del talento humano en una empresa, ya que es éste el que puede influir en el logro de resultados positivos o negativos y esta es la razón por la cual se han debido implementar nuevos modelos para el momento de elegir el personal. La teoría tradicional ha debido evolucionar y adaptarse a los nuevos cambios en el mundo empresarial, que nos muestran que un buen profesional no lo determina únicamente sus conocimientos y experiencias, si no que se deben tener en cuenta sus habilidades, destrezas y actitudes, más conocidas como competencias.

La realización de este proyecto, además de aportarnos a nuestra experiencia académica también, le será de gran ayuda a la empresa Dimel Ingeniería S.A. para optimizar sus procesos en el Departamento de Gestión Humana debido a que muchas veces por falta de información o claridad al momento de analizar y diseñar adecuadamente los cargos, pueden llegarse a incurrir en costos innecesarios en los procesos que este departamento lleva a cabo.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Realizar la descripción y diseño de los cargos operativos por competencias para la empresa Dimel Ingeniería S.A., partiendo de los manuales de funciones y procesos que se dan en la empresa.

### **Objetivos específicos**

- Identificar las diferentes formas de describir y diseñar cargos a partir de los diferentes autores y establecer cuales se ajustan más al modelo de la empresa.
- Identificar el recurso humano con el que cuenta la empresa Dimel Ingeniería S.A.
- Levantar los perfiles de cargos por competencias para niveles operativos que le pueda servir a la empresa aún en el largo plazo.

## MARCO TEORICO

Es de vital importancia que en primera instancia se defina lo que es un *cargo*, ya que éste es el término que protagoniza muchos procesos de recursos humanos. Un *cargo* puede definirse como la descripción de las actividades, deberes y responsabilidades realizadas por una persona en su trabajo. Dichas actividades varían dependiendo de la posición ocupada por el empleado en el organigrama. Según Chiavenato un *cargo* “es un conjunto de funciones (tareas o atribuciones) con posición definida en la estructura organizacional, en el organigrama. La posición define las relaciones entre el *cargo* y los demás cargos de la organización. En el fondo, son relaciones entre dos o más personas”(Chiavenato, 2011). Cabe resaltar que, para diseñar un *cargo*, debo identificar primero las necesidades de la organización, para contar con una asignación de trabajo y responsabilidades adecuada, permitiendo un desarrollo óptimo tanto de la empresa como de quien ejecuta las tareas.

El diseño de cargos se refiere a cómo se organiza el trabajo de una persona en la empresa a través de diferentes tareas necesarias para desempeñar un *cargo* específico. Para Chiavenato el diseño de cargos “es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del *cargo*. En el fondo, el diseño de los cargos representa el modelo que los administradores emplean para proyectar los cargos individuales y combinarlos en unidades, departamentos y organizaciones” (Chiavenato, 2011). Para diseñar

un *cargo* debe incluirse el contenido del *cargo*, métodos y procesos del trabajo y responsabilidad y autoridad. También debemos tener en cuenta que los cargos se encuentran en un constante cambio para así poder afrontar las constantes transformaciones tecnológicas, económicas, sociales, culturales y legales (Chiavenato, 2011). Este trabajo se hace a partir de resúmenes escritos e información donde muestran los conocimientos y habilidades requeridos para desempeñar determinado *cargo*.

El diseño y análisis de cargos es de vital importancia para una empresa porque permite ayudar al realizarse el reclutamiento, a guiar cuando se está realizando la selección de personal, a definir los salarios, sirve como criterio de evaluación de desempeño y como guía para el gerente.

A continuación, nos enfatizaremos en las perspectivas de William B. Werther y Keith Davis (Werther & Davis, 2008) los autores de uno de los libros que usamos como guías llamado *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*. Según los autores para realizar una descripción y un diseño de cargos efectivo, es de vital importancia que primero se haga un análisis de cargos. Este análisis brinda información sobre en qué consisten los puestos de trabajo y qué se necesita para ocuparlos. El rol del organigrama (Werther & Davis, 2008) es muy importante porque este documento al ser existente sirve como una guía para realizar el análisis de puestos; Puesto que, muestra gráficamente cómo están distribuidos los puestos, lo que permite observar la manera en la que se interrelacionan, sus funciones y la jerarquía presente.



A partir del análisis de cargos es que se llevan a cabo las actividades en el área de recursos humanos porque es a partir de éste proceso que se definen las competencias requeridas en los diferentes puestos del organigrama, determinar el salario justo dependiendo del puesto del empleado, ubicar el personal en los puestos correctos, determinar los niveles de desempeño, crear planes para capacitar y desarrollar al personal, identificar los candidatos, optimizar el proceso de selección, conocer las necesidades de la empresa (Werther & Davis, 2008). Por otra parte para Chiavenato el análisis de cargos pretende estudiar y determinar los requisitos de calificación, las responsabilidades implícitas y las condiciones que el *cargo* exige para ser desempeñado de manera adecuada (Chiavenato, 2011).

Para el análisis de cargos, en primer lugar debe identificarse cuál es el puesto que debe analizarse (Werther & Davis, 2008), esto se logra a partir de la recopilación de información del organigrama como se mencionó anteriormente, también a través de la información que está en los registros de nómina y hablando con los trabajadores. Si anteriormente ya se han realizado estos análisis el analista debe tener acceso a todos los datos históricos.

En segundo lugar, deben desarrollarse unos cuestionarios para el análisis de cargos (Werther & Davis, 2008). Estos cuestionarios permiten que haya información más congruente y homogénea, deben ser diferentes cuestionarios dependiendo del carácter del puesto, si es técnico, operativo, administrativo. En el

cuestionario debe identificarse el nivel e identificación de éste, deberes y responsabilidades del puesto (aspectos del puesto en sí), características individuales y de trabajo (información sobre la persona, estudios, habilidades, competencias), niveles de desempeño (información sobre cómo se ésta evaluando al empleado).

Finalmente, se obtiene información del análisis del *cargo* (Werther & Davis, 2008). La obtención de datos puede darse de diferentes maneras, ya que depende de las ventajas y desventajas que el analista considere, además, de la situación en la que se encuentre se elige la más apropiada. Algunas de esas recopilaciones de información son a partir de entrevistas directas con determinada cantidad de trabajadores, grupos de trabajadores y supervisores expertos, preguntas por internet, bitácoras de empleados (darle instrucción a los empleados para que lleven un seguimiento escrito de sus actividades durante un tiempo determinado), observación y por último combinaciones de todas estas opciones (Werther & Davis, 2008).

Cuando todos estos procesos son finalizados el analista cuenta con la información necesaria donde el paso siguiente es la aplicación de la información del análisis de cargos llamada descripción de cargos. A continuación, se mostrará una figura que recoge todos los procesos mencionados anteriormente de forma secuencial.

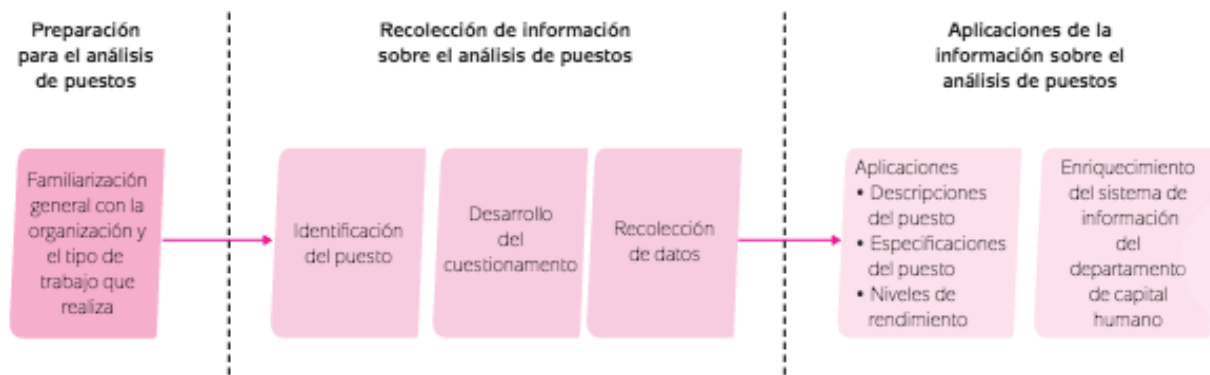


Figura 5-3 Las tres fases de la información sobre análisis de puestos.

Ilustración 1: Las tres fases de la información sobre análisis de puestos. Fuente: (Werther & Davis, 2008)

Después de esta breve introducción sobre el análisis de cargos, llegamos a uno de los ejes centrales del proyecto que es la descripción de cargos. Esta consiste en la realización por escrito de la explicación de responsabilidades, condiciones y otros aspectos de un *cargo* determinado (Werther & Davis, 2008). Este documento cumple con un formato que varía de empresa en empresa, no obstante, debe ser el mismo en la empresa que se vaya a trabajar. De igual forma, la descripción de cargos debe tener un código con el cual se identifica el departamento donde está ubicada la persona, cantidad de personas que tienen ese mismo puesto. También debe tener fecha que muestra cuando fue la última vez que se realizó la descripción y la identificación de la persona que realizó la descripción del *cargo*.

Al estar en el documento la sección donde se determina la identificación del puesto sigue la fase de la descripción de este. Consiste en elaborar un párrafo donde se describe en qué consiste el *cargo*, cómo se realiza, por qué y para qué es importante. Y pueda ejemplificarse con una acción específica que se ejecute en ese *cargo*. Después se describen bajo qué circunstancias y condiciones debe

realizarse el trabajo (el horario, riesgos, lugar). Finalmente, en la parte inferior del documento se encuentra un espacio para la aprobación por parte de las diferentes personas que han participado en la elaboración del documento (supervisores, gerentes) (Werther & Davis, 2008).

A continuación, se mostrará el ejemplo que utilizan Werther y Davis de una descripción de *cargo* para el caso de un capitán de la Marina Mercante mexicana.

| MARINA MERCANTE  |  | CÓDIGO: OPO1      |
|--|--|-------------------|
| NOMBRE DEL PUESTO: Capitán   |  | Fecha: 01/08/2007 |
| Otras denominaciones: _____  |  |                   |
| <b>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO</b>  |  |                   |
| <p>Puesto de mucha responsabilidad; es el responsable de la planeación del viaje, la operación de una embarcación con eficiencia y seguridad para conducir a buen destino y en forma confortable a los usuarios de la misma. Las principales actividades de este puesto se realizan en el mar, ríos o lagunas, a bordo de una embarcación, sujetos a inclemencias del tiempo, alteraciones de la cronobiología, de estrés, sin llevar una vida familiar estable. Algunas actividades se llevan a cabo en tierra, como recibir indicaciones de las compañías navieras o de las capitanías de puerto.</p> <p>En el barco es la autoridad máxima durante la travesía. En este puesto se planea, se supervisa y se dirigen todas las maniobras de movimiento y de traslado de una embarcación de la Marina Mercante nacional. Tiene la responsabilidad de ejecutar la ley, mantener la disciplina, el orden tanto en la tripulación como en los pasajeros y dictar las instrucciones necesarias para garantizar la atención de emergencias que puedan afectar la seguridad de la nave o la integridad personal, de la tripulación o la de los pasajeros. El puesto requiere de una persona con buena salud, equilibrada, con alto sentido de responsabilidad, con capacidad de tomar decisiones, comunicativa, con liderazgo, con capacidad para tener buenas relaciones y con dominio de, por lo menos, el idioma inglés ya que tendrá que comunicarse con personas de diferentes nacionalidades, niveles culturales y personalidades. Por lo tanto, se considera que este puesto es de vital importancia para la seguridad marítima.</p> |  |                   |
| <b>FUNCIONES GENÉRICAS</b>   |  |                   |
| Planear, supervisar, coordinar y dirigir las actividades de operación que se desarrollan durante la travesía de un buque o embarcación, desde la salida de un puerto hasta su destino.   |  |                   |

**FUNCIONES ESPECÍFICAS**

Recibir de la compañía naviera las órdenes de zarpar; recabar información sobre el destino, el tipo de mercancía que tiene que llevar, o en su caso el número de pasajeros y sus destinos; supervisar las maniobras de carga de mercancías o, en su caso, las actividades relacionadas con el abordaje de pasajeros; planear y determinar las rutas, así como el tiempo de la travesía de un puerto a otro.

Conducir las maniobras de salida del puerto, dirigir, coordinar y supervisar las actividades y maniobras que se realizan durante la travesía para llevar a buen término el destino del buque; vigilar, por sí mismo o a través de los oficiales de cubierta, que se lleven a cabo las acciones para preservar la seguridad y conservación del barco, la carga o sus pasajeros; supervisar que se cumplan las disposiciones y normas reglamentarias de disciplina y orden; permanecer en el puente de mando por el tiempo que él determine.

*Ilustración 2: Ejemplo de una descripción de cargos. Fuente: (Werther & Davis, 2008)*

Existe un término llamado especificación del cargo, que es muy importante para tener en cuenta en este momento porque es a través de la especificación del *cargo* que se hace un especie de inventario que indica las características humanas que debe cumplir el trabajador para cierto puesto (Werther & Davis, 2008). Estas especificaciones están en el mismo documento de la descripción de cargos cuando se escribe la experiencia laboral requerida, el nivel de estudio y determinadas características físicas y mentales de quien ocupe el *cargo*.

El otro concepto que hace parte de los ejes centrales del proyecto es el concepto de competencias, los autores las definen como 'la capacidad de llevar a cabo una actividad laboral con éxito' (Werther & Davis, 2008). Es decir, buscan medir cualitativamente diferentes aspectos como conocimientos, habilidades y desempeño que permiten que el trabajador esté logrando buenos resultados de una manera eficiente (Werther & Davis, 2008).

Otra definición que encontramos de competencia fue "Las competencias presentes en una persona, son las que permiten un desempeño diferenciador o exitoso, es decir, no todas las personas podrán ser exitosas por el solo hecho de desearlo, es necesario tener ese 'no sé qué' o cualidad personal que le permite realizar una actividad en forma más exitosa que otra persona. Es individual en cuanto que cada persona tiene sus propias competencias, es decir, no son copiables e

imitables y son medibles en cuanto son identificables a través de instrumentos de medición confiables científicamente.” (Gallego,2000)

Según Mery Gallego diseño de cargos basado en competencias consiste en que las acciones estarán orientadas a identificar cuáles son las competencias que deben estar presentes en quien ejecute el *cargo* para asegurar un desempeño sobresaliente desde un principio y poder garantizar que desde la ejecución misma de la tarea los resultados estén alineados con las estrategias del negocio. Como complemento de este proceso está el diseño de los perfiles ocupacionales que hacen referencia a las características personales que debe tener el candidato para garantizar la ejecución tal como lo establece el *cargo* diseñado en una adecuada relación de complementación.” (Gallego, 2000). Por otro lado, tenemos a la escritora Martha Alles la cual habla del diseño de cargos por competencia y hace referencia a las características de la personalidad, acontecidas en los comportamientos que traerán consigo un desempeño exitoso. Se debe aclarar que cada puesto de trabajo tendrá diferentes características en la empresa. (Alles, 2011)

Finalmente, la descripción de cargos por competencias es de vital importancia porque permite detectar las habilidades de los empleados logrando que sea más fácil brindarles apoyo para que se desarrollen individual y profesionalmente; disminuye la rotación del personal porque ya se va a saber a dónde corresponde cada trabajador y también, permite que la organización actúe eficientemente reduciendo actividades o costos innecesarios.

## **RESEÑA DE LA EMPRESA (DIMEL INGIENERÍA)**

La empresa DIMEL INGENIERÍA S.A surge en los años ochenta, pero se constituye legalmente el 17 de octubre de 1989. La empresa es creada debido a la gran demanda de servicios de ingeniería eléctrica puesto que en esa época en el Valle del Cauca estaba en auge la construcción.

Al iniciar, sus primeros proyectos fueron de la mano con firmas constructoras privadas que trabajaban con redes eléctricas en media tensión y también con instalaciones internas de diferentes edificaciones como comerciales, residenciales e industriales. Con el paso del tiempo empezaron a trabajar con empresas del sector eléctrico, principalmente en proyectos de electrificación, por ejemplo, en Cali trabajaban de la mano con Emcali.

A partir de 1993 inicia la comercialización de los productos eléctricos y es gracias a esto que se hacen grandes reformas a nivel interno en la empresa, lo que permitió que ella tuviera buenos resultados en cuanto a ventas y provocando un posicionamiento de la empresa en el sector eléctrico a nivel nacional. En 1996 incursionaron en la manufactura y comercialización de productos metalmecánicos, debido al creciente uso de herrajes eléctricos y telefónicos en los proyectos de ésta.

En el año 2000 la empresa encuentra la solución la necesidad de llevar electricidad a regiones lejanas reduciendo tiempo y costos de montaje, y esta

solución fue producir postes de acero troncocónicos poligonales galvanizados en caliente. Sus fundadores han inculcado una filosofía donde debe brindarse una atención personalizada a cada uno de sus clientes y también entregar las soluciones específicas dependiendo de las necesidades que cada cliente tiene.

Actualmente su portafolio de productos y servicios se divide en tres. El primero es Dipole, encargado de realizar postes de luz y semáforos, el segundo son obras civiles y eléctricas, por ejemplo, fueron los encargados de realizar la cúpula del hotel Spiwak (muy conocida en la ciudad de Cali) y las pasarelas pre abordaje para el aeropuerto Alfonso Bonilla Aragón. Finalmente, está Digalva, que es el galvanizado para prolongar el recubrimiento de las estructuras metálica.

Actualmente son líderes en Colombia y tienen un gran posicionamiento a nivel latinoamericano, por ejemplo, en Panamá fueron los encargados del proyecto de la iluminación de la cinta costera.



## DESARROLLO

Con base en todo el proceso desarrollado anteriormente donde primero debimos contextualizarnos teóricamente, indagando sobre los diferentes autores y sus modelos para después determinar cuál de estos era el que más se acoplaba a las necesidades de la empresa DIMEL. Segundo, debimos conocer la empresa, su historia, filosofía corporativa, valores, su personal y sus instalaciones para poder entender a fondo sus necesidades y dar un diagnóstico por nuestra propia cuenta. Ahora, procedemos a elaborar el diseño y descripción de cargos por competencias basado en el modelo de Martha Alles (Alles, 2011).

Nos fueron asignados el levantamiento de seis perfiles de cargos que corresponden al área operativa, es decir, al personal que trabaja en la planta de producción ya que hay cargos que aún no están creados, pero hay personas que los ejecutan. No obstante, la mayoría de los perfiles de cargos que se levantaron contaban con su respectivo manual de funciones.

Los perfiles de cargos asignados fueron operador CNC (sus siglas corresponden a control numérico computarizado, y corresponden a operadores de máquinas), soldador 1, armador 1, pintor, galvanizador/hornero y reparador. El último perfil se levantó desde cero ya que era un *cargo* que no tenía manual de funciones y no estaba cien por ciento formalizado.

Para realizar el levantamiento de los perfiles anteriormente mencionados, la empresa nos suministró el modelo de descripción de cargos ya establecido y estandarizado, ver (**Anexo 1**). El modelo de perfiles está dividido en siete partes. La primera consta de la identificación del *cargo* donde se denomina éste, es decir, se le da nombre, se define el nombre del jefe inmediato (*cargo* del jefe), el del área (departamento al que corresponde el *cargo*) y el proceso/subproceso al cual pertenece.

La segunda parte comprende el objetivo del *cargo*, por así decirlo 'la misión' de éste. En éste se establece de forma genérica lo que realizará la persona en el *cargo*, procesos operacionales, es decir, procesos que intervienen en la elaboración de un producto o servicio que satisfaga una necesidad por ejemplo producción; y de apoyo los que soportan los procesos operacionales y estratégicos por ejemplo recursos humanos. A la tercera parte le corresponde todo lo que tiene que ver con las responsabilidades del *cargo*; ésta está dividida en tres columnas: responsabilidades, actividades y resultados esperados. Las responsabilidades obedecen a los objetivos específicos del *cargo*, las actividades a las funciones específicas que deben cumplir las personas que lo desempeñan para llevar a cabo las responsabilidades mencionadas anteriormente y, los resultados esperados son indicadores que matemáticamente muestran si las responsabilidades fueron cumplidas exitosamente o no.

La cuarta parte incluye las competencias conductuales y habilidades. Actualmente, Dimel Ingeniería S.A divide las competencias como organizacionales (todos los de

la empresa deben tenerlas) y específicas del área donde todas son medidas a través de niveles que van de la 'A' a la 'E', donde la A son cargos que requieren que esa competencia esté muy desarrollada y la E donde la competencia no está presente (pero nunca se marca esta opción porque no puede contratarse a nadie que no tenga desarrolladas esas competencias). Las competencias organizacionales están compuestas por Trabajo en Equipo, Orientación al Cliente, Mejoramiento Continuo, Autocuidado y Comunicación Asertiva. Las competencias específicas del área varían en cada una, en este caso al ser perfiles de operarios todos deben cumplir con tres competencias que son Orientación a Resultados, Iniciativa, Planificación y Organización en el nivel E, que quiere decir el nivel mínimo de desarrollo en cuanto a las competencias.

La quinta parte identifica los requerimientos del *cargo* en tres aspectos: la educación formal (bachiller, estudios técnicos, universitarios), formación (conocimientos específicos obtenidos a lo largo de la vida como Excel, programas técnicos, idiomas) y la experiencia mínima que debe tener la persona en cargos parecidos. La sexta parte corresponde a los riesgos inherentes al *cargo* como pueden ser biomecánicos, físicos, de seguridad, eléctricos, mecánicos, físico-químicos, locativos, biológicos, químicos y psicosociales.

Finalmente, la séptima parte menciona la autoridad y responsabilidades en calidad, seguridad, salud ocupacional y ambiente del *cargo*. Donde la autoridad determina que el empleado debe suspender su trabajo si considera que la actividad que realiza implica algún tipo de riesgo para su integridad o la de su

compañero. La responsabilidad establece que la persona debe cumplir con los indicadores de gestión, con las normas, procedimientos y políticas de la empresa; también, debe solicitar los implementos que necesitará para realizar de manera segura su trabajo y tratar la información de la empresa como información confidencial.

Ya teniendo el conocimiento sobre el modelo estandarizado que la empresa nos brindó iniciamos el proceso de profundización en los cargos. Para esto, tuvimos que leer cuidadosamente los manuales de funciones y hacer visitas periódicas a la empresa que está ubicada en Candelaria. En primera instancia tuvimos una reunión con Jimena Cerón quien es la Coordinadora de Formación y Desarrollo donde nos explicó los perfiles de cargos que debíamos levantar y cómo teníamos que llevar a cabo este proceso y en quien nos íbamos a apoyar posteriormente.

Después tuvimos una reunión con Jimena Cerón y nuestra tutora de proyecto de grado, la profesora Sylvia Cujar donde se acordó más formalmente lo que íbamos a hacer. Nos hicieron una breve presentación sobre la empresa, su historia, sus productos y procesos y finalmente conocimos la planta de ésta. También, nos presentaron a Sebastián Lora el Jefe de Procesos y quién tenía un acercamiento mayor a todos los operarios, fue él quien nos ayudó en todo el proceso de creación de los perfiles de cargos. Con Sebastián tuvimos reuniones aproximadamente quincenales donde visitábamos la planta y hacíamos trabajo de observación de los operarios y él nos ayudaba complementando la información.

Finalmente, fue con él con quien revisamos que los procesos descritos en los perfiles estuvieran correctos remitiendo después la información a Jimena Cerón para que se cerciorara que todo estuviera bien redactado acorde a los parámetros de la empresa.

Para hacer el levantamiento de los perfiles no lo hicimos inmediatamente en el modelo entregado por la empresa, nuestra tutora de proyecto de grado nos dio unas pautas para hacerlo primero en una tabla de Excel, en las columnas escribíamos los cargos y en cada fila debíamos establecer: ¿Qué hace? ¿Cómo lo hace? ¿Para qué lo hace? ¿Qué necesita para hacerlo? Ver (**Anexo 2**) Este método nos permitió ‘desglosar’ toda la información para después poderla anexar al modelo más específicamente. Esta tabla fue también compartida con Sebastián para que hiciera los ajustes que considerara necesarios.

## RESULTADOS

A continuación, presentaremos los perfiles de cargos levantados por nosotras. Se presentarán los perfiles del Armador, Galvanizador/Hornero, Pintor, Reparador y Soldador. El operario CNC no se adjuntará debido a que se tuvo inconvenientes en el momento de pactar cual perfil del CNC íbamos a levantar, porque en la empresa hay varios operarios de este tipo y hay unos más especializados que otros. Por lo tanto, nunca fue claro si sería un operario CNC general o más especializado en determinada máquina. De igual manera, se le entregará a la empresa un archivo con lo que se pudo crear e indagar sobre la idea que había acerca del CNC, ya que en determinado momento podría serles útil la información.

El formato entregado por la empresa ya contaba con los riesgos inherentes al cargo y autoridad y responsabilidades en calidad, seguridad salud ocupacional y ambiente, es por esto que son los mismos para todos los empleados en este caso.

De igual manera, en la parte del perfil que corresponde a los resultados esperados, los indicadores que muestran si se cumplió exitosamente las responsabilidades, se encuentran en blanco porque esta sección corresponde más a los encargados de planta que son quienes tienen el conocimiento más concreto acerca de cómo se evalúa el cumplimiento de las responsabilidades.

## PERFIL DEL ARMADOR



### PERFIL DE CARGO

| I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO  |   |                      |
|--|---|----------------------|
| Denominación Cargo   | Armador   |                      |
| Jefe Inmediato   | Supervisor de fábrica   |                      |
| Área   | Conformado  |                      |
| Proceso / Subproceso   | Producción  |                      |
| II. OBJETIVO DEL CARGO   |   |                      |
| Realizar el armado de piezas dentro del proceso productivo de acuerdo a programa de producción (MPS), de manera segura, oportuna, eficiente y de acuerdo a especificaciones definidas para producto y proceso. |   |                      |
| III. RESPONSABILIDADES DEL CARGO   |   |                      |
| RESPONSABILIDADES  | ACTIVIDADES   | RESULTADOS ESPERADOS |
| 1. Garantizar la disponibilidad de todas las piezas que debe armar según los respectivos planos.   | 1.1 Analizando a través de la lectura de los planos los elementos requeridos para el proceso de armado.<br>1.2 Verificando que los elementos necesarios para el proceso estén disponibles.  | •                    |
| 2. Ejecutar el proceso de armado de acuerdo al programa de producción (MPS) y/o prioridades establecidas por el supervisor.  | 2.1 Ejecutando el proceso de soldadura para el armado de las piezas.<br>2.2 Verificando que las piezas armadas cumplan con los lineamientos y cantidades especificados en el plano.<br>2.3 Realizando el registro de la minuta y control de producto no conforme, a través del diligenciamiento del formato establecido para dicho fin. | •                    |
| 3. Velar por el correcto uso de máquinas y   | 3.1 Verificando el estado de la máquina antes del inicio de   | •                    |

FORMATO: PA-018\_01  
 VERSION: 011  
 VIGENTE A PARTIR DE: 10/08/2016

|   |  |          |          |          |          |
|---|--|----------|----------|----------|----------|
| <p>equipos dispuestos para su uso en el proceso productivo.</p>       | <p>la operación, a través del diligenciamiento del formato de preoperativo.</p> <p>3.2 Reportando a los supervisores y área de mantenimiento, los daños y/o anomalías de la maquinaria o herramientas utilizadas.</p> <p>3.3 Reportando accidentes e incidentes de trabajo al SISO de turno, presentados.</p> <p>3.4 Participando en la preservación de condiciones de orden y aseo en la planta.</p> <p>3.5 Empleando los elementos de protección personal definidos para el área de trabajo.</p> |          |          |          |          |
| <b>IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES – HABILIDADES</b>                    |  |          |          |          |          |
| <b>COMPETENCIAS</b>   | <b>NIVELES</b>   |          |          |          |          |
| <b>Organizacionales:</b>  | <b>A</b>   | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> |
| Trabajo en equipo   |  |          |          | X        |          |
| Orientación al cliente  |  |          |          | X        |          |
| Mejoramiento continuo   |  |          |          | X        |          |
| Autocuidado   |  |          |          | X        |          |
| Comunicación asertiva   |  |          |          | X        |          |
| <b>Específicas del Área:</b>  |  |          |          |          |          |
| Orientación a Resultados  |  |          |          | X        |          |
| Iniciativa  |  |          |          | X        |          |
| Planificación y Organización  |  |          |          | X        |          |
| <b>V. REQUERIMIENTOS DEL CARGO</b>                                    |  |          |          |          |          |
| <b>Educación Formal:</b> Bachiller                                    | <b>Formación:</b> Fundamentos en aplicación de procesos de soldadura.<br>Lectura e interpretación de planos.<br>Conocimientos en Metrología.   |          |          |          |          |
| <b>Experiencia:</b> Un (1) año en funciones relacionadas con el cargo |  |          |          |          |          |



## PERFIL DEL GALVANIZADOR/HORNERO



### PERFIL DE CARGO

| I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| Denominación Cargo  | Galvanizador/Hornero   |                      |
| Jefe Inmediato  | Líder de galvanizado   |                      |
| Área  | Acabados   |                      |
| Proceso / Subproceso  | Galvanizado  |                      |
| II. OBJETIVO DEL CARGO  |  |                      |
| Responsable de la ejecución operativa de las tareas en la zona caliente (inmersión en la cuba y enfriamiento) del proceso de galvanizado. |  |                      |
| III. RESPONSABILIDADES DEL CARGO  |  |                      |
| RESPONSABILIDADES   | ACTIVIDADES  | RESULTADOS ESPERADOS |
| 1. Realizar el proceso de galvanizado por inmersión en caliente.  | 1.1 Entendiendo los conceptos de Defectología de galvanizado, dados por el ingeniero químico.<br>1.2 Verificando que el material a galvanizar cumpla con las especificaciones de limpieza superficial previo al galvanizado.<br>1.3 Realizando el proceso de inmersión y extracción de los postes en la cuba de galvanizado, haciendo uso del puente grúa.<br>1.4 Garantizando a través del cumplimiento de los tiempos de inmersión los |                      |

FORMATO: PA-018\_01  
 VERSION: 011  
 VIGENTE A PARTIR DE: 10/08/2016

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>espesores de recubrimiento exigidos en la norma.</p> <p>1.5 Realizando la extracción del Dross de la cuba en lingotes y el procesamiento de la ceniza.</p> <p>1.6 Galvanizando manualmente los pernos.</p> <p>1.7 Introduciendo los postes galvanizados en el tanque de enfriamiento, haciendo uso del puente grúa.</p>                        |   |
| <p>2. Velar por el correcto uso de máquinas y equipos dispuestos para su uso en el proceso productivo.</p> | <p>2.1 Verificando constantemente el control de temperatura del horno de galvanizado.</p> <p>2.2 Deteniendo el proceso de galvanizado cuando el horno no presente las condiciones adecuadas de trabajo.</p> <p>2.3 Reportando a los supervisores y área de mantenimiento, los daños y/o anomalías de la maquinaria o herramientas utilizadas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul> |

|  | <p>2.4 Reportando accidentes e incidentes de trabajo al SISO de turno.</p> <p>2.5 Participando en la preservación de condiciones de orden y aseo en la planta.</p> <p>2.6 Empleando los elementos de protección personal definidos para el área de trabajo.</p> |   |                |   |   |
|--|---|---|----------------|---|---|
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES – HABILIDADES        |   |   |                |   |   |
| COMPETENCIAS                                       | NIVELES   |   |                |   |   |
|  | A   | B | C              | D | E |
| <b>Organizacionales</b>                            |   |   |                |   |   |
| Trabajo en equipo                                  |   |   |                | X |   |
| Orientación al cliente                             |   |   |                | X |   |
| Mejoramiento continuo                              |   |   |                | X |   |
| Autocuidado  |   |   |                | X |   |
| Comunicación asertiva                              |   |   |                | X |   |
| <b>Específicas del Área</b>                        |   |   |                |   |   |
| Orientación a Resultados                           |   |   |                | X |   |
| Iniciativa   |   |   |                | X |   |
| Planificación y Organización                       |   |   |                | X |   |
| V. REQUERIMIENTOS DEL CARGO                        |   |   |                |   |   |
| Educación Formal: Bachiller                        |   |   | Formación: N/A |   |   |
| <b>Experiencia:</b>                                |   |   |                |   |   |
| Un (1) año en funciones relacionadas con el cargo. |   |   |                |   |   |

## PERFIL DEL PINTOR



### PERFIL DE CARGO

| I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| Denominación Cargo   | Pintor   |                      |
| Jefe Inmediato   | Supervisor de fábrica  |                      |
| Área   | Acabados   |                      |
| Proceso / Subproceso   | Producción   |                      |
| II. OBJETIVO DEL CARGO   |  |                      |
| Aplicar la pintura a los productos fabricados en planta, mediante el uso de las pistolas manuales, la activación de la cabina de pintura electrostática y horno de curado. |  |                      |
| III. RESPONSABILIDADES DEL CARGO   |  |                      |
| RESPONSABILIDADES  | ACTIVIDADES  | RESULTADOS ESPERADOS |
| 1. Aplicar la pintura en polvo a los productos fabricados en planta.   | 1.1 Garantizando la correcta operación de equipos utilizados para la aplicación de pintura.<br>1.2 Verificando que los materiales estén disponibles (pintura y piezas a pintar según planos).<br>1.3 Pintando las piezas haciendo uso de las pistolas manuales y la cabina de pintura.<br>1.4 Garantizando las micras de recubrimiento en cada una de las piezas pintadas según planos y normas de los clientes. |                      |

FORMATO: PA-018\_01  
 VERSION: 011  
 VIGENTE A PARTIR DE: 10/08/2016

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>2. Velar por el correcto uso de máquinas y equipos dispuestos para su uso en el proceso productivo.</p> | <p>2.1 Verificando el estado de la maquina antes del inicio de la operación, a través del diligenciamiento del formato de preoperativo.</p> <p>2.2 Reportando a los supervisores y área de mantenimiento, los daños y/o anomalías de la maquinaria o herramientas utilizadas.</p> <p>2.3 Reportando accidentes e incidentes de trabajo al SISO de turno, presentados.</p> <p>2.4 Participando en la preservación de condiciones de orden y aseo en la planta.</p> <p>2.5 Empleando los elementos de protección personal definidos para el área de trabajo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul> |
|--|--|---|

| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES – HABILIDADES |         |   |   |   |   |
|---|---------|---|---|---|---|
| COMPETENCIAS                                | NIVELES |   |   |   |   |
|   | A       | B | C | D | E |
| <b>Organizacionales</b>                     |         |   |   |   |   |
| Trabajo en equipo                           |         |   |   | X |   |
| Orientación al cliente                      |         |   |   | X |   |
| Mejoramiento continuo                       |         |   |   | X |   |
| Autocuidado                                 |         |   |   | X |   |
| Comunicación asertiva                       |         |   |   | X |   |
| <b>Específicas del Área</b>                 |         |   |   |   |   |
| Orientación a resultados                    |         |   |   | X |   |
| Iniciativa                                  |         |   |   | X |   |
| Planificación y organización                |         |   |   | X |   |

| V. REQUERIMIENTOS DEL CARGO  |                       |
|--|-----------------------|
| <b>Educación Formal:</b> Bachiller                                     | <b>Formación:</b> N/A |
| <b>Experiencia:</b> Un (1) año en funciones relacionadas con el cargo. |                       |

## PERFIL DEL REPARADOR



### PERFIL DE CARGO

| I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO   |   |                      |
|---|---|----------------------|
| Denominación Cargo  | Reparador   |                      |
| Jefe Inmediato  | Supervisor de fabrica   |                      |
| Área  | Conformado  |                      |
| Proceso / Subproceso  | Producción  |                      |
| II. OBJETIVO DEL CARGO  |   |                      |
| Garantizar la terminación y acabo estético del cordón lineal de soldadura de cada uno de los tramos procesados en la máquina de soldadura CNC (control numérico computarizado). |   |                      |
| III. RESPONSABILIDADES DEL CARGO  |   |                      |
| RESPONSABILIDADES   | ACTIVIDADES   | RESULTADOS ESPERADOS |
| 1. Aplicar el cordón de soldadura faltante en cada uno de los tramos procesados en la máquina de soldadura CNC.   | 1.1 Entendiendo los conceptos de Defectología de soldadura, dados por el Inspector de Soldadura GMAW.                                 | •                    |
|   | 1.2 Verificando el cordón de soldadura aplicado por la máquina.   |                      |
|   | 1.3 Realizando las reparaciones necesarias (Aplicación de Soldadura y Pulido) al cordón de soldadura en cada uno de los tramos.       |                      |
|   | 1.4 Garantizando la terminación y acabado estético del cordón de soldadura.   |                      |
| 2. Velar por el correcto uso de máquinas y equipos dispuestos para su uso en el proceso productivo.   | 2.1 Verificando el estado de la maquina antes del inicio de la operación, a través del diligenciamiento del formato de pre operativo. | •                    |

FORMATO: PA-018\_01  
 VERSION: 011  
 VIGENTE A PARTIR DE: 10/08/2016

|   |  |          |   |          |          |
|---|--|----------|---|----------|----------|
|   | 2.2 Reportando a los supervisores y área de mantenimiento, los daños y/o anomalías de la maquinaria o herramientas utilizadas. |          |   |          |          |
|   | 2.3 Reportando accidentes e incidentes de trabajo al SISO de turno, presentados.   |          |   |          |          |
|   | 2.4 Participando en la preservación de condiciones de orden y aseo en la planta.   |          |   |          |          |
|   | 2.5 Empleando los elementos de protección personal definidos para el área de trabajo.  |          |   |          |          |
| <b>IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES – HABILIDADES</b>                    |  |          |   |          |          |
| <b>COMPETENCIAS</b>   | <b>NIVELES</b>   |          |   |          |          |
| <b>Organizacionales</b>   | <b>A</b>   | <b>B</b> | <b>C</b>  | <b>D</b> | <b>E</b> |
| Trabajo en equipo   |  |          |   | X        |          |
| Orientación al cliente  |  |          |   | X        |          |
| Mejoramiento continuo   |  |          |   | X        |          |
| Autocuidado   |  |          |   | X        |          |
| Comunicación asertiva   |  |          |   | X        |          |
| <b>Específicas del Área</b>   |  |          |   |          |          |
| Orientación a resultados  |  |          |   | X        |          |
| Iniciativa  |  |          |   | X        |          |
| Planificación y organización  |  |          |   | X        |          |
| <b>V. REQUERIMIENTOS DEL CARGO</b>                                    |  |          |   |          |          |
| <b>Educación Formal:</b> Bachiller                                    |  |          | <b>Formación:</b> Conocimientos en Soldadura<br>Manejo de Herramientas Manuales |          |          |
| <b>Experiencia:</b> Un (1) año en funciones relacionadas con el cargo |  |          |   |          |          |

## PERFIL DEL SOLDADOR



### PERFIL DE CARGO

| I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| Denominación Cargo  | Soldador I   |                      |
| Jefe Inmediato  | Supervisor de fábrica  |                      |
| Área  | Conformado   |                      |
| Proceso / Subproceso  | Producción   |                      |
| II. OBJETIVO DEL CARGO  |  |                      |
| Realizar la aplicación de proceso de soldadura en producto de acuerdo a programa de producción, de manera segura, oportuna, eficiente y conforme a especificaciones definidas para producto y proceso (Planos y WPS). |  |                      |
| III. RESPONSABILIDADES DEL CARGO  |  |                      |
| RESPONSABILIDADES   | ACTIVIDADES  | RESULTADOS ESPERADOS |
| 1. Garantizar la disponibilidad de todas las piezas que deben soldar según los respectivos planos.  | 1.1 Analizando a través de la lectura de los planos los elementos requeridos para el proceso de soldadura.<br>1.2 Verificando que los elementos necesarios para el proceso estén disponibles.  | •                    |
| 2. Ejecutar el proceso de soldadura de acuerdo al programa de producción (MPS) y/o prioridades establecidas por el supervisor.  | 2.1 Ejecutando el proceso de soldadura (Arco Sumergido y/o CNC 6) de los tramos.<br>2.2 Verificando que las piezas armadas y soldadas cumplan con los lineamientos y cantidades especificados en el plano y WPS.<br>2.3 Realizando el registro de la minuta y control de producto no conforme, a través del diligenciamiento del formato establecido para dicho fin. | •                    |





|  |  |          |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|----------|
| <p>3. Velar por el correcto uso de máquinas y equipos dispuestos para su uso en el proceso productivo.</p> | <p>3.1 Verificando el estado de la maquina antes del inicio de la operación, a través del diligenciamiento del formato de preoperativo.</p> <p>3.2 Reportando a los supervisores y área de mantenimiento, los daños y/o anomalías de la maquinaria o herramientas utilizadas.</p> <p>3.3 Reportando accidentes e incidentes de trabajo al SISO de turno, presentados.</p> <p>3.4 Participando en la preservación de condiciones de orden y aseo en la planta.</p> <p>3.5 Empleando los elementos de protección personal definidos para el área de trabajo.</p> | <p>•</p> |          |          |          |
| <b>IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES – HABILIDADES</b>   |  |          |          |          |          |
| <b>COMPETENCIAS</b>  | <b>NIVELES</b>   |          |          |          |          |
| <b>Organizacionales</b>  | <b>A</b>   | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> |
| Trabajo en equipo  |  |          |          | X        |          |
| Orientación al cliente   |  |          |          | X        |          |
| Mejoramiento continuo  |  |          |          | X        |          |
| Autocuidado  |  |          |          | X        |          |
| Comunicación asertiva  |  |          |          | X        |          |
| <b>Específicas del Área</b>  |  |          |          |          |          |
| Orientación a Resultados   |  |          |          | X        |          |
| Iniciativa   |  |          |          | X        |          |
| Planificación y Organización   |  |          |          | X        |          |
| <b>V. REQUERIMIENTOS DEL CARGO</b>   |  |          |          |          |          |
| <p><b>Educación Formal:</b> Bachiller</p>  | <p><b>Formación:</b> Formación en aplicación procesos de soldadura.<br/>Lectura e interpretación de planos<br/>Manejo de maquina CNC<br/>Manejo de arco sumergido.</p>   |          |          |          |          |
| <p><b>Experiencia:</b> Un (1) año en funciones relacionadas con en el cargo.</p>                           |  |          |          |          |          |

## CONCLUSIONES

Gracias a nuestro proyecto de grado pudimos vivenciar la importancia de la comunicación efectiva dentro de las organizaciones, en nuestro caso durante las últimas semanas tuvimos percances debido a que la empresa no proporcionó la información que necesitamos atrasándonos un poco el trabajo.

También, comprendimos la necesidad de la organización por formalizar los perfiles de cargo para alinear los procesos de manufactura con las capacidades y conocimientos de las personas que desempeñan los cargos, logrando cumplir con los estándares de eficiencia y productividad exigidos por la empresa.

La implementación de perfiles de cargo para operarios es importante para la empresa ya que esto ayuda a la hora de contratar, seleccionar y retener el capital humano.

Finalmente, logramos unificar el lenguaje entre el área de gestión y producción para hacer más eficientes sus procesos. Esto se debe, a que nosotras trabajamos sobre seis cargos que fueron definidos como críticos por la organización, es decir, quienes desempeñen estos cargos deben ser personas expertas buscando minimizar los errores, porque el impacto en los resultados es alto ya que están ubicados en el área de producción y cualquier falla retrasa a la empresa y la hace perder dinero.

## **RECOMENDACIONES**

Se le recomienda a la empresa Dimel Ingeniería S.A. definir los indicadores de resultados esperados para cada uno de los seis cargos, ya que estos indicadores puede brindarlos una persona con mayor conocimiento en el área de producción. De igual forma, se recomienda que la empresa termine este proceso de describir los cargos no solo por funciones si no teniendo en cuenta las competencias por cargos.

Es decir, actualmente la empresa cuenta con competencias organizaciones y de área. Nosotras recomendamos agregar competencias por cargo, de esta manera será más específico el perfil de la persona que están buscando y facilitará los procesos de reclutamiento,

## ANEXOS

### Anexo 1: Modelo del perfil Dimel Ingeniería S.A



#### PERFIL DE CARGO



| I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO                 |             |                      |   |   |   |
|---|-------------|----------------------|---|---|---|
| Denominación Cargo                          |             |                      |   |   |   |
| Jefe Inmediato                              |             |                      |   |   |   |
| Área  |             |                      |   |   |   |
| Proceso / Subproceso                        |             |                      |   |   |   |
| II. OBJETIVO DEL CARGO                      |             |                      |   |   |   |
|   |             |                      |   |   |   |
| III. RESPONSABILIDADES DEL CARGO            |             |                      |   |   |   |
| RESPONSABILIDADES                           | ACTIVIDADES | RESULTADOS ESPERADOS |   |   |   |
| 1.  | 1.1         | •                    |   |   |   |
| 2.  | 2.1         | •                    |   |   |   |
| 3.  | 3.1         | •                    |   |   |   |
| 4.  | 4.1         | •                    |   |   |   |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES – HABILIDADES |             |                      |   |   |   |
| COMPETENCIAS                                | NIVELES     |                      |   |   |   |
| Organizacionales                            | A           | B                    | C | D | E |
| Trabajo en equipo                           |             |                      |   |   |   |
| Orientación al cliente                      |             |                      |   |   |   |
| Mejoramiento continuo                       |             |                      |   |   |   |
| Autocuidado                                 |             |                      |   |   |   |
| Comunicación asertiva                       |             |                      |   |   |   |
| <b>Específicas del Área</b>                 |             |                      |   |   |   |
|   |             |                      |   |   |   |
|   |             |                      |   |   |   |

FORMATO: PA-01B\_01  
 VERSION: 011  
 VIGENTE A PARTIR DE: 10/08/2016

| V. REQUERIMIENTOS DEL CARGO  |  |
|--|--|
| <b>Educación Formal:</b>   | <b>Formación:</b>  |
| <b>Experiencia:</b>  |  |
| VII. RIESGOS INHERENTES AL CARGO   |  |
| 1. Biomecánico   | 2. Físico  |
| 3. Seguridad   | 4. Eléctrico   |
| 5. Mecánico  | 6. Físico- Químico   |
| 7. Locativos   | 8. Biológico   |
| 9. Químicos  | 10. Psicosocial  |
| VIII. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES EN CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE                              |  |
| <b>AUTORIDAD:</b>  | <b>RESPONSABILIDAD:</b>  |
| Suspender su labor cuando considere que la actividad implica algún riesgo para su integridad y la de sus compañeros. | <p>Presentación de indicadores de gestión.</p> <p>Solicitar los recursos necesarios para garantizar el desempeño de su labor de una manera segura.</p> <p>Cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas de la empresa.</p> <p>Tratamiento de información confidencial</p> <p>Cumplir con las políticas, normas y procedimientos en Seguridad, Salud Ocupacional y medio ambiente de la compañía.</p> <p>Participar en las actividades en HSE.</p> |

## Anexo 2:Tabla de Excel con funciones de los cargos

|                                  | PINTOR  | ARMADOR 1   | REPARADOR   | SOLDADOR 1  | HORNERO   |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>QUE HACE</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Apoyar en el mantenimiento preventivo de la cabina de pintura</li> <li>· Operar equipos relacionados con la aplicación de pintura</li> <li>· Pintar el poste con pistolas manuales.</li> <li>· Realizar el cambio de filtros de la cabina de pintura</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Recibe la pieza que debe armar con sus respectivos planos.</li> <li>· Con la guía que le dan los planos arma la pieza.</li> <li>· Finalmente puntea con soldadura la pieza para darle ensamble y guía para que el soldador posteriormente aplique el cordón continuo de soldadura.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Recibir el poste que sale de la máquina CNC.</li> <li>· Completar el cordón de soldadura de los postes.</li> <li>· Reparar el poste con una pulidora para que el cordón quede bien hecho</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Recibir la pieza ensamblada y punteada por las áreas de armado.</li> <li>· Realizar el cordón completo de soldadura</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Introducir los postes en la cuba de galvanizado, haciendo uso del puente grúa.</li> <li>· Barrer la cuba de galvanizado.</li> <li>· Realizar la extracción del dross de la cuba en lingotes y el</li> <li>· Galvanizar manualmente los pernos.</li> <li>· Verificar constantemente el control de temperatura del horno galvanizado.</li> <li>· Introducir los postes galvanizado en el tanque de enfriamiento.</li> </ul>                                      |
| <b>COMO LO HACE</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Programa los equipos de pintura.</li> <li>· Verifica que los materiales estén disponibles.</li> <li>· Pinta los postes manualmente.</li> <li>· Registra actividades ejecutadas en el puesto de trabajo.</li> <li>· Realizar inspecciones del trabajo.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Verifica que los elementos necesarios para el proceso estén disponibles.</li> <li>· Realiza proceso productivo de acuerdo a prioridades establecidas.</li> <li>· Emplear elementos de protección personal definidos para el proceso.</li> <li>· Realizar control de cantidades producidas.</li> <li>· Realizar el registro y control de producto no conforme.</li> <li>· Asegurar el cumplimiento de especificaciones definidas para producto y proceso.</li> <li>· Realizar las actividades asignadas por el supervisor de producción.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Recibe el poste que sale de la máquina CNC.</li> <li>· Suelda la parte inicial y final del poste (5-8 cm APROX en cada extremo).</li> <li>· Cuando ha terminado la parte de soldadura. Lo pule para darle la terminación adecuada al poste.</li> <li>· Verifica el cordón de soldadura aplicado por la máquina.</li> <li>· Emplear los elementos de protección personal definidos para el proceso.</li> <li>· Asegura el cumplimiento de especificaciones definidas para producto y proceso según estándares de calidad definidos.</li> <li>· Realizar las actividades asignadas por el supervisor de producción.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Verificar que los elementos necesarios para el proceso de producción estén disponibles.</li> <li>· Realizar proceso productivo de acuerdo a prioridades establecidas.</li> <li>· Emplear los elementos de protección personal definidos para el proceso.</li> <li>· Realizar control de cantidades producidas.</li> <li>· Realizar el registro y control de producto no conforme.</li> <li>· Asegurar el cumplimiento de especificaciones definidas para producto y proceso.</li> <li>· Aplicar WPS's definidos y avalados por el inspector GWI.</li> <li>· Realizar las actividades asignadas por el supervisor de producción.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Garantizar que el material galvanizado cumpla las especificaciones del producto.</li> <li>· Aceptar o rechazar el material colocado en la zona de secado.</li> <li>· Velar por las condiciones de trabajo del horno.</li> <li>· Interrumpir proceso de galvanizado cuando el horno no presente las condiciones adecuadas de trabajo.</li> <li>· Garantizar a través del cumplimiento de los métodos de producción un espesor de acuerdo a la norma.</li> </ul> |
| <b>PARA QUE LO HACE</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Para generar doble barrera contra oxidación y por especificación técnica del cliente.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Para generar ensamble de cada una de las partes que conforman el poste.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Para terminar el cordón faltante de soldadura en cada uno de los postes.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Para aplicar el cordón total de soldadura de forma manual.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Para proteger los postes de la oxidación.</li> </ul>   |
| <b>QUE NECESITA PARA HACERLO</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Pintura</li> <li>· Elementos de protección personal.</li> <li>· Mascara anti olores.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Planos</li> <li>· Elementos de protección personal.</li> <li>· Máquina de soldar.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Máquina soldadura.</li> <li>· Máquina pulidora.</li> <li>· Elementos de protección personal</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Máquina soldadura.</li> <li>· Elementos de protección personal</li> <li>· Planos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Elementos de protección personal.</li> <li>· Puente grúa que es la máquina para meter y sacar el poste.</li> </ul>   |

## BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2011). *MARTHA ALLES INTERNATIONAL*. Obtenido de <http://www.marthaalles.com/notas-rrhh-competitividad-y-gestion.php>
- DIMEL INGENIERÍA S.A. (s.f). *Reseña histórica*. Recuperado el 01 de Marzo de 2017, de Sitio Web Dimel Ingeniería S.A.:  
<http://www.dimel-ingenieria.com/sitio/dimel/resena-historica>
- Werther, W. B.; Davis, K. & Guzmán, M. P. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del capital humano*, 7 edición. México: McGraw-Hill Education
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, 9 edición. México: McGraw-Hill Education.
- Gallego, Mery (2000). *Gestión humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales*. Revista Universidad EAFIT. Julio, agosto, septiembre.