

**DESCRIPCION Y ANÁLISIS DE CARGOS Y ESTABLECIMIENTO DE PROCESOS DE
SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA ORGANIZACION
PISCIFACTORÍA EL DIVISO LTDA.**



**Universidad
del Cauca**

JUAN SEBASTIAN SUAREZ OSSA

PASANTÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN
2013**

**DESCRIPCION Y ANÁLISIS DE CARGOS Y ESTABLECIMIENTO DE PROCESOS DE
SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA ORGANIZACION
PISCIFACTORÍA EL DIVISO LTDA.**



**Universidad
del Cauca**

**ASESOR ACADEMICO
MG. REINALDO ERAZO RODRÍGUEZ**

**ASESOR EMPRESARIAL
Sr. ALFREDO DUEÑAS BARAJAS**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN
2013**

Dedicatoria

A mis padres, mamá (Martha Lucía Ossa Obando), Papá (Francisco Javier Suárez Salazar), no hay un día en el que no le agradezca a Dios el haberme colocado entre ustedes, la fortuna más grande es tenerlos conmigo y el tesoro más valioso son todos y cada uno de los valores que me inculcaron.

A mis amigos y compañeros. A quienes trabajaron conmigo hombro a hombro, poniendo lo mejor de su energía y empeño por el bien de nuestra formación profesional, a quienes compartieron su confianza, tiempo, y los mejores momentos que viví durante esta etapa como estudiante de pregrado, dentro y fuera del campus.

Agradecimientos

Este trabajo no habría sido posible sin la influencia directa o indirecta de muchas personas a las que agradezco profundamente por estar presentes en las distintas etapas de su elaboración, así como en el resto de mi vida.

A mis padres que jamás han dado el brazo a torcer en su esfuerzo por querer darme la mejor educación y ejemplo posible aun cuando esto signifique incontables sacrificios.

Y a todos los docentes de la Universidad del Cauca que compartieron sus conocimientos, dentro y fuera de clase, haciendo posible que mi formación profesional se resuma en satisfacciones académicas e inquietudes insatisfechas en continua indagación.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	11
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO.....	12
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	13
1.2.2. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.2.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
1.3. MARCO REFERENCIAL.....	14
1.3.2. ANTECEDENTES	14
1.3.3. INFORMACIÓN GENERAL	15
1.3.4. PLATAFORMA ORGANIZACIONAL	15
1.3.5. LOGOTIPO DE LA ORGANIZACIÓN	17
1.3.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	17
1.3.7. PORTAFOLIO DE PRODUCTOS.....	18
1.4. MARCO TEÓRICO	21
1.4.1. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	21
1.4.2. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO	22
1.4.3. IMPORTANCIA DEL ANALISIS DEL PUESTO DE TRABAJO	23
1.4.4. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	24
1.4.5. SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	24

1.5. METODOLOGIA DE TRABAJO	25
2. DIAGNÓSTICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.....	27
3. DESARROLLO DEL TRABAJO.....	31
3.1. RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	31
3.1.1. DISEÑO DE LA ENCUESTA.....	31
3.1.2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	34
3.2. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO	34
3.3. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	37
3.4. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	65
4. CONCLUSIONES.....	69
5. RECOMENDACIONES.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	71

Lista de Fotografías

Fotografía 1. Presentación en cajas	19
Fotografía 2. Trucha Arcoíris entera.....	20
Fotografía 3. Trucha Arcoíris corte mariposa	20
Fotografía 4. Trucha Arcoíris Filete.....	21

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Logotipo de la organización	17
Gráfico 2. Organigrama de Piscifactoría El Diviso	18
Gráfico 3. Los 5 Procesos básicos en la administración de personal.....	22
Gráfico 4. Procesos del área de recursos humanos de la Piscifactoría El Diviso Ltda. .	30
Gráfico 5. Diagrama de flujo de la selección de personal.	68

Lista de Tablas

Tabla 1. Información general de la organización	15
tabla 2. Cuestionario análisis de puestos	32
Tabla 3. Formato para la Descripción de los Puestos de Trabajo	35
Tabla 4. Administración General de Plante y Jefe de RRHH.....	37
Tabla 5. Jefe de Proyectos y Mantenimiento	39
Tabla 6. Supervisor de Mantenimiento	41
Tabla 7. Operario de Proyectos y Mantenimiento	43
Tabla 8. Jefe de Producción.....	45
Tabla 9. Supervisor de Producción	48
Tabla 10. Encargado de Incubación y Alevinaje	50
Tabla 11. Operario de Producción	52
Tabla 12. Conductor de Producción	53
Tabla 13. Supervisor Nocturno	55
Tabla 14. Operario Nocturno	57
Tabla 15. Jefe de Procesos y Aseguramiento de la Calidad	59
Tabla 16. Supervisión en Sub-área	61
Tabla 17. Operario procesos y aseguramiento de la calidad	63

Lista de Anexos

Anexo A. Manual de funciones jefes de área.	73
Anexo B. Cartas de Certificación	77

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo **Descripción y análisis de cargos y establecimiento de procesos de selección de personal de la organización piscifactoría el diviso Ltda.** Consiste en el levantamiento de los perfiles de puestos de trabajo de la organización, y elaboración del proceso de selección de personal que debería llevar a cabo, todo esto realizado con el apoyo y colaboración de los empleados y directivos de la empresa.

En el trabajo encontraremos un breve diagnóstico sobre el estado actual del área de recursos humanos de la empresa, y partiendo de esto se continúa con el análisis y posterior descripción de los puestos de trabajo que dará como resultado el perfil de puesto de trabajo. Por último encontraremos el proceso de selección de personal propuesto para la empresa.

Con el desarrollo de la pasantía el estudiante se enfrentara a un problema dentro de una organización, y con la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la carrera se dará solución a éste, obteniendo experiencia que le servirá posteriormente para su vida laboral.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad el talento humano se ha convertido en un factor estratégico para el constante mejoramiento de las organizaciones, al estar conformadas por personas y como consecuencia de sus habilidades, destrezas, competencias, Es de suma importancia que las organizaciones tengan claros los perfiles de puestos de trabajo y un proceso de selección de personal adecuado que permita contratar personas que cumplan con los requisitos del cargo y establezcan el talento humano idóneo.

La falta de perfiles de puesto de trabajo, que especifiquen las actividades que se realizan en cada cargo, las relaciones con otros cargos de la empresa y los conocimientos y habilidades necesarios para realizar adecuadamente las actividades; impiden el establecimiento de una estructura organizacional clara, generando conflictos por la falta de claridad en las relaciones jerárquicas y funcionales entre los cargos, así como una baja en la productividad ocasionada por la contratación de personal inadecuado, sin los conocimientos y habilidades requeridos para la realización de las actividades.

Por lo anterior se evidencia la importancia del establecimiento de los perfiles de puestos de trabajo de la organización y el proceso de selección de personal en la Piscifactoría El Diviso Ltda. Que permita establecer las responsabilidades de cada cargo y sus relaciones jerárquicas y funcionales, así como también las habilidades, conocimientos y aptitudes que deben tener las personas que deseen ocupar el cargo, y los procesos que se deberían seguir para seleccionar y contratar a las personas más idóneas para que ocupen los cargos de la organización.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad la Piscifactoría El Diviso LTDA. No cuenta con un manual de funciones de los puestos de trabajo y procedimientos idóneos para la selección de las personas más indicadas para el buen desarrollo de las responsabilidades de cada puesto de trabajo.

1.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

1.2.2. OBJETIVO GENERAL

Elaborar el perfil de puestos de trabajo y proponer el proceso de selección de personal para la empresa piscifactoría el diviso Ltda.

1.2.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ⊕ Realizar diagnóstico del área de Recursos Humanos.
- ⊕ Recopilar la información necesaria para el análisis del puesto de trabajo.
- ⊕ Realizar el Análisis de puestos de trabajo.
- ⊕ Elaborar la Descripción de los puestos de trabajo.
- ⊕ Diseñar el proceso de selección de personal.

1.3. MARCO REFERENCIAL

1.3.2. ANTECEDENTES

La trucha arcoíris es originaria de los ríos y lagos de Norte América, al oeste de las Montañas Rocosas, este pez ha sido introducido en todo el mundo debido a su facilidad para adaptarse a otros medios, por lo cual es utilizado en la pesca deportiva, y es apetecido por su succulenta carne. La trucha arcoíris es un pez muy llamativo, y posee colores que varían según su habitat, edad y reproducción. Generalmente tiene un color azul verdoso, o amarillo verdoso con una línea rosa en cada lado. La trucha es miembro de los salmónidos, y al igual que ellos puede alcanzar un buen tamaño. Su tamaño medio se encuentra entre 51-71 centímetros de longitud y un peso medio de 3.6 kilogramos, aunque se han encontrado especímenes que llegan a medir 120 centímetros y alcanzan hasta 24 kilogramos¹.

La llegada de la trucha arcoíris a Colombia se remonta al año 1939, en donde se trae como parte de un proyecto de repoblación de especímenes en ríos y lagos de Boyacá. Hasta el año 2009 se contaban más de 89 granjas industriales dedicadas a la truchicultura de alta producción y ocupaba el cuarto lugar de importancia en la acuicultura comercial en Colombia. El conjunto de tilapia, camarón, cachama, y trucha, representaba el 96% de la producción acuícola comercial en Colombia, en donde la trucha representaba el 11.6% de la producción comercial.²

En el año de 1980 el señor Álvaro Dueñas Lehman funda la empresa piscifactoría el diviso Ltda. Desde sus inicios la empresa se ha dedicado a producir trucha arcoíris para el consumo humano. A partir del año 1990 se comenzó a exportar trucha a Europa y Estados unidos, y en la actualidad se exportan aproximadamente 450 toneladas de trucha siendo Alemania el país al que más se exporta.

Las buenas prácticas de acuicultura de la empresa han procurado excluir absolutamente la utilización de productos químicos, medicamentos veterinarios y las hormonas. Su respeto y preocupación por los recursos naturales garantiza una producción sostenible para los años venideros. Toda la tecnología utilizada es propiedad de la piscifactoría el Diviso Ltda. Y es administrada por un experimentado

¹Trucha arcoíris. Sección Animal. National Geographic. Fox International Channel. Spain. [Portal en línea]. <http://www.nationalgeographic.es/animales/peces/trucha-arcoiris>

² Trucha Arcoíris en Colombia: estructura y costos de producción. Boletín semanal No. 13 Vol.5. 26 de Mar. al. 1 de Abr. 2009. Corporación Colombiana CCI Ministerio de agricultura y desarrollo rural. Bogotá D.C., Colombia. http://www.cci.org.co/cci/cci_x/datos/BoletinesIncoder/Mensual/BolAgo2009.pdf

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

equipo de profesionales. Más de 80 empleados de comunidades rurales han encontrado una oportunidad de hacer una buena vida sin tener que migrar a zonas urbanas. La piscifactoría el diviso en la actualidad se encuentra realizando una reforestación de la cuenca del río las piedras como parte de su programa de responsabilidad social.

1.3.3. INFORMACIÓN GENERAL

Tabla 1. Información General de la Organización

Nombre	Piscifactoría El Diviso Ltda.
NIT	890318270-8
Dirección	Oficina principal: Cali, Valle del Cauca, en la Carrera 38 #4C-21 Barrio Santa Isabel. Planta de producción: Vereda Quintana, Popayán, km 16.
Ciudad:	Cali, Popayán.
Telefax:	(2) 558 1862
Email:	luz.echeverry@eldiviso.com
Representante legal	Juan Manuel Dueñas Barajas
Identificación:	16.597.667

Fuente: Elaboración propia de la investigación

1.3.4. PLATAFORMA ORGANIZACIONAL

MISIÓN

Ser líderes en la producción y comercialización de Trucha Arco Iris, satisfaciendo las necesidades del consumidor con responsabilidad frente a los socios, trabajadores, clientes, medio ambiente y sociedad.

VISIÓN

Ofrecer al mercado otras líneas de productos alimenticios saludables, nutritivos e ino cuos, algunos derivados de la trucha y llegar a ser una Empresa sólida

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

económicamente que pueda ofrecer suficientes puestos de trabajo a una zona tradicionalmente deprimida constituyéndose así en un polo de desarrollo regional.

POLÍTICA DE CALIDAD

- ⊕ Piscifactoría el Diviso Ltda. Está comprometida con la calidad y el mejoramiento continuo de sus productos; cumpliendo con las necesidades de los clientes contando con un personal capacitado y responsable con la Organización.
- ⊕ Producimos trucha Arco Iris en diferentes presentaciones que satisfacen a nuestros consumidores, pues es un alimento nutritivo, saludable e inocuo. La trucha que se cultiva y procesa puede considerarse como un producto orgánico, libre de tratamientos químicos.
- ⊕ Evaluamos y mejoramos la efectividad de nuestros procesos adecuándolos a las necesidades de nuestros clientes y posibilidades de nuestros trabajadores y proveedores.
- ⊕ Nos esforzamos por hacer día a día mejor nuestro trabajo en cada uno de los procesos de nuestra responsabilidad.

OBJETIVOS DE CALIDAD

Para asegurar la producción y comercialización de la Trucha Arco Iris, y de acuerdo con la política de calidad, la Empresa se compromete con el logro de los siguientes objetivos:

- Mejorar en forma continua el grado de satisfacción de los clientes.
- Mejorar continuamente los procesos productivos.
- Mantener en condiciones óptimas de funcionalidad todas las etapas del proceso y comercialización de la trucha.
- Formar y mantener personal competente en todas las labores relacionadas con el negocio.

1.3.5. LOGOTIPO DE LA ORGANIZACIÓN

Gráfico 1. Logotipo de la organización



Fuente: Piscifactoría El Diviso

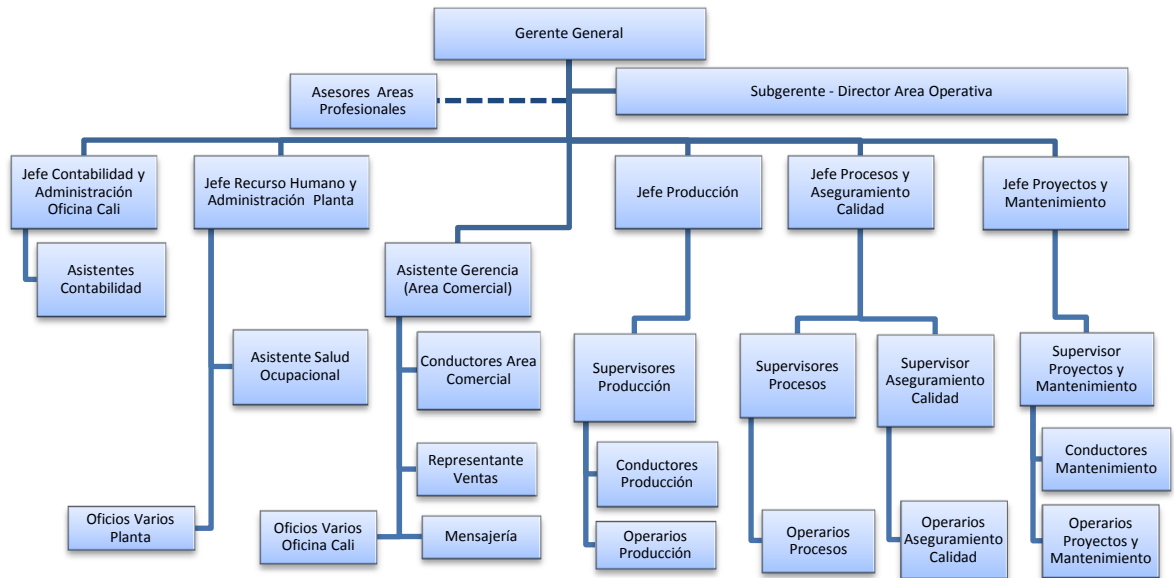
1.3.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La piscifactoría el Diviso Ltda. Cuenta con una planta de personal de 80 empleados los cuales estos divididos entre las áreas administrativas y las áreas operativas. Para el desarrollo del presente trabajo solo se tomaran las áreas ubicadas en la planta de producción, las cuales son el área de producción, área de procesos y aseguramiento de la calidad, área de proyectos y mantenimiento y el área de recursos humanos y administración general de planta. El área de producción está conformada por 28 operarios de producción, 6 supervisores de producción y 1 jefe de producción, El área de procesos y aseguramiento de la calidad está conformado por 33 operarios de

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

procesos y aseguramiento de la calidad, 4 supervisores de procesos y aseguramiento de la calidad y 1 jefe de procesos y aseguramiento de la calidad, el área de proyectos y mantenimiento está conformado por 9 operarios de proyectos y mantenimiento, 1 supervisor de proyectos y mantenimiento y 1 jefe de proyectos y mantenimiento y el área de recursos humanos y administración general de planta está compuesta solamente por el jefe de este área.

Gráfico 2. Organigrama de Piscifactoría El Diviso



Fuente: Piscifactoría El Diviso Ltda.

1.3.7. PORTAFOLIO DE PRODUCTOS

La piscifactoría el diviso Ltda. Se enfoca en producir trucha arcoíris, la cual se presenta al mercado en cajas de 20 kilos y 5 kilos. Las presentaciones varían entre tipo de corte, peso y sin pigmentación o con pigmentación.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Fotografía 1. Presentación en cajas



Fuente: Piscifactoría El Diviso

La trucha arcoíris viene en las siguientes presentaciones:

- a. Trucha arcoíris entera: Esta presentación está disponible sin pigmentación y con pigmentación, y los pesos que se producen dependen del cliente.

Fotografía 2. Trucha Arcoíris entera



Fuente: Piscifactoría El Diviso

- b. Trucha arcoíris corte mariposa: Esta presentación viene sin pigmentación o con pigmentación y el peso varía dependiendo del cliente.

Fotografía 3. Trucha Arcoíris corte mariposa



Fuente: Piscifactoría El Diviso

- c. Trucha arcoíris filete: Esta presentación consiste en trucha en filete con o sin pigmentación, y el peso del filete varía dependiendo del pedido.

Fotografía 4. Trucha Arcoíris Filete



Fuente: Piscifactoría El Diviso

1.4. MARCO TEÓRICO

El talento humano es el recurso más importante de las organizaciones por esto es de suma importancia que las organizaciones destinen tiempo y recursos para administrar adecuadamente el talento humano de la organización.

1.4.2. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

La administración de recursos humanos o personal es definida por Dessler como “los conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos de la «gente» o

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

recursos humanos de un puesto administrativo que incluyen: reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación”³

Chiavenato plantea que la administración de personal debe encargarse de 5 procesos básicos los cuales los especifica en el siguiente cuadro:

Gráfico 3. Los 5 Procesos básicos en la administración de personal⁴

Proceso	Objetivo	Actividades comprendidas
Provisión	Quién irá a trabajar en la organización	Investigación de mercado de RH Reclutamiento de personal Selección de personal
Aplicación	Qué harán las personas en la organización	Integración de personas Diseño de cargos Descripción y análisis de cargos Evaluación del desempeño
Mantenimiento	Cómo mantener a las personas trabajando en la organización	Remuneración y compensación Beneficios y servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales
Desarrollo	Cómo preparar y desarrollar a las personas	Capacitación Desarrollo organizacional
Seguimiento y control	Cómo saber quiénes son y qué hacen las personas	Base de datos o sistemas de información Controles-frecuencia-productividad-balance social

Fuente: Chiavenato. 2000. Página 159

1.4.3. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

Con respecto al análisis de puestos de trabajo encontramos que: “El análisis del puesto de trabajo es el proceso que consiste en describir y registrar el fin de un puesto de trabajo, sus principales cometidos y actividades, las condiciones bajo las que estas se llevan cabo y los conocimientos habilidades y aptitudes (CHA) necesarios”⁵. También encontramos otras definiciones como:

³ Dessler, Gary. Administración de personal. 6 Ed. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. p. 2.

⁴ Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. 5 Edición. Bogotá D.C., Colombia.. Mc. Graw Hill Interamericana S.A., 2000. Página 159.

⁵DOLAN, Simón L. VALLE CABRERA, Ramón. JACKSON, Susan E. SCHULER RANDALL, S. La gestión de los recursos Humanos: “Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación” Mc Graw Hill. 3° Edición. 2007. Página 57.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

“El procedimiento para determinar las tareas y requisitos de aptitudes de un puesto y el tipo de personas que se deben contratar”⁶

“El análisis pretende estudiar y determinar los requisitos de calificación, las responsabilidades implícitas y las condiciones que el cargo exige para ser desempeñado de manera adecuada”⁷

“Es el procedimiento por el cual se determinan los factores de requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades y condiciones de trabajo de las personas que deben ser contratadas”⁸

1.4.4. IMPORTANCIA DEL ANALISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

Además de servir de ayuda para tomar decisiones concernientes a la selección, promoción, evaluación del rendimiento, también aporta a la organización la base para el establecimiento y reevaluación de los siguientes temas concernientes a la organización:⁹

- a. “Estructura de la organización: Ayuda a decidir de qué forma deberá dividirse el conjunto total de tareas de la organización en unidades, divisiones, departamentos, unidades de trabajo, etc.
- b. Estructura de los puestos de trabajo: Ayuda a decidir de qué forma deberán agruparse los trabajos en puestos y familias de puestos.
- c. Grado de autoridad: Ayuda a comprender la forma en que se distribuye la autoridad para la toma de decisiones.
- d. Alcance de control: Ayuda a conocer las relaciones de dependencia jerárquica en una organización, así como la cantidad y tipo de puestos (personas) que están bajo las órdenes de uno de nivel superior (jefe).

⁶DESSLER, Gary. Administración de personal. 6 Ed. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.a. p. 77.

⁷ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 5 Edición. Bogotá, Colombia. Mc Graw Hill Interamericana S.A., 2000. Página 333.

⁸BENJUMEA ARIAS, Martha Luz. Gestión del Talento Humano. Guía didáctica y modulo. Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas. Fundación Universitaria Luis Amigó. Colombia 2008. Página 37.

⁹DOLAN, Simón L. VALLE CABRERA, Ramón. JACKSON, Susan E. SCHULER RANDALL, S.Op. Cit., Página 57.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

- e. Criterios de rendimiento: Debido a que los criterios de rendimiento se establecen en relación al puesto de trabajo, puede evaluarse el rendimiento individual y de grupo.
- f. Redundancia de empleados: El análisis del puesto de trabajo ayuda a determinar las duplicidades de empleados que se producen durante las fusiones, las adquisiciones y las reducciones del tamaño de la plantilla.
- g. Consejo: Guía a los supervisores y a las personas interesadas a la hora de dar referencias y preparar historiales para empleados que dejan la organización y buscan un nuevo empleo.”

1.4.5. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

“Lista de tareas, responsabilidades, relaciones de informes, condiciones de trabajo y responsabilidades de supervisión de un puesto producto de un análisis de puestos”¹⁰

“La descripción de cargos se refiere a las tareas, los deberes y las responsabilidades del cargo en tanto que las especificaciones del cargo se ocupan de los requisitos que el ocupante necesita cumplir. Es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa”¹¹

1.4.6. SELECCIÓN DEL PERSONAL

“El proceso de selección comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quien deberá contratarse”¹²

Chiavenato¹³, define la selección de personal como “Escoger a entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”

¹⁰DESSLER, Op. cit, p. 77.

¹¹ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 5 Ed. Bogotá. McGraw Hill Interamericana S.A., 2000. p. 330-331

¹²DOLAN, Simón L, VALLE CABRERA, Ramón. JACKSON, Susan E. SCHULER, Randall S. Op. cit, Página 129.

¹³CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 5 Ed. Bogotá, Colombia. McGraw Hill Interamericana S.A., 2000. Página 239.

Importancia de la selección del personal

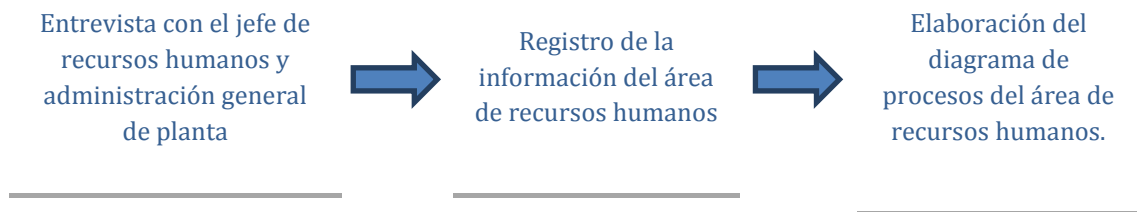
Para Dessler¹⁴ la selección de personal es importante por tres razones:

- a. El desempeño del gerente dependerá, en parte, del desempeño de los subordinados. Los empleados que no tengan las características adecuadas no se desempeñaran con eficiencia y, por tanto, el trabajo del gerente se verá afectado.
- b. Una selección eficiente es importante debido al costo que tiene el reclutar y contratar empleados.
- c. Una buena elección es importante debido a las implicaciones legales de hacerla de manera negligente.

1.5. METODOLOGIA DE TRABAJO

El desarrollo de la propuesta: **DESCRIPCION Y ANÁLISIS DE CARGOS Y ESTABLECIMIENTO DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA ORGANIZACION PISCIFACTORIA EL DIVISO LTDA.**, Se realizó únicamente en la planta de producción por decisión de la empresa, y la metodología se estableció de la siguiente forma:

Etapa I: Elaboración del diagnóstico del área de recursos humanos. En esta etapa se revisó cómo está establecida el área de recursos humanos, en especial los perfiles de puestos de trabajo y el proceso de selección de personal. El diagnostico se hizo con una entrevista con el jefe de recursos humanos y administración general de planta.

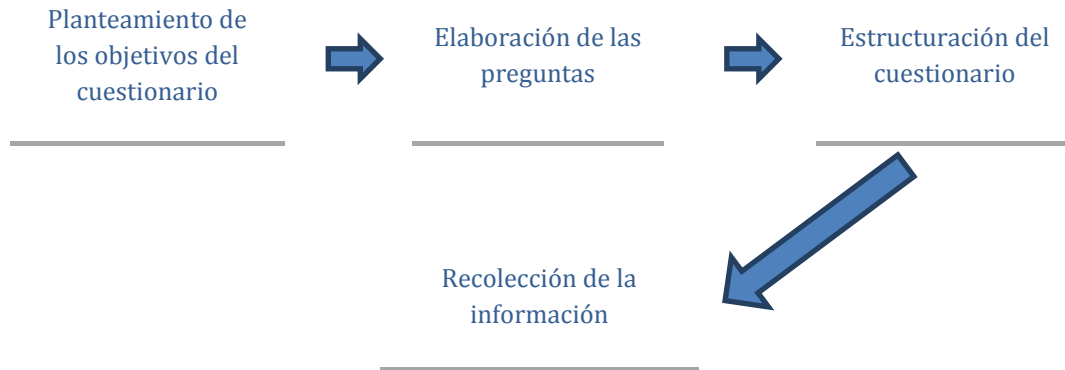


Etapa II: Recolección de información para la elaboración del análisis y descripción de cargos: Esta etapa consistió en el diseño del cuestionario, teniendo en cuenta la

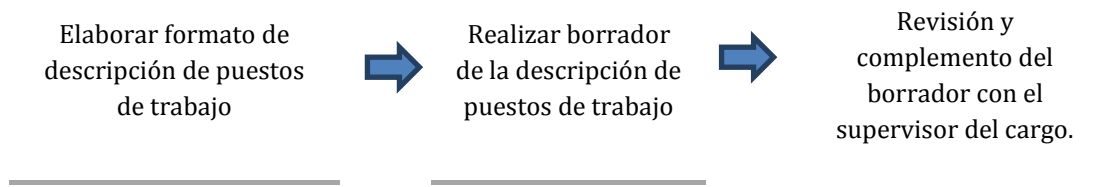
¹⁴DESSLER, Op. Cit. Página 154.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

información que se desea recopilar. Se plantearon los objetivos que se desean cumplir con la aplicación del cuestionario, posteriormente se elaboraron las preguntas por medio de las cuales se consiguió la información requerida. Por último se realizó la recolección de la información, por medio de una entrevista guiada por el cuestionario elaborado con los empleados de cada área de la empresa.



Etapa III: Se realizó el análisis de puestos de trabajo. En esta etapa se clasificó la información obtenida de la entrevista con los titulares de cada cargo, para posteriormente utilizarla en la elaboración de la descripción de puestos de trabajo.



Etapa IV: Se realizó la descripción de puestos de trabajo. De acuerdo a la información recolectada en la etapa anterior se realizó la descripción de los puestos de trabajo. Se realizó la reunión con el supervisor inmediato de cada cargo en donde se evaluó la descripción de cada cargo, con el fin de corregir y completar la información recopilada.

Etapa V: Elaborar el proceso de selección de personal. En esta etapa se construirá el nuevo proceso de selección de personal.

2. DIAGNÓSTICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Inicialmente se elaboró un diagnóstico del área de recursos humanos, usando como referencia los procesos básicos de la administración de recursos humanos, comparándolos con los desarrollados en el área de recursos humanos de la empresa Piscifactoría el Diviso Ltda. El diagnóstico se realizó con la colaboración del Jefe de Recursos Humanos y administración general de planta, quien compartió la información sobre el funcionamiento de estos procesos dentro de la organización encontrando lo siguiente:

La descripción de puestos de trabajo no existe como tal, aunque se encuentra que existe para el jefe de recursos humanos y administración general de planta, el jefe de producción, el jefe de proyectos y mantenimiento y el jefe de procesos y aseguramiento de la calidad, un listado de funciones elaborado por el subgerente de producción donde se encuentran plasmadas las actividades que deben ejercer, y el supervisor de cada cargo. En el **Anexo 1** se encuentra los listados de funciones existentes. Por otra parte se encontró que cada jefe de área conoce cada una de las actividades que realizan los empleados de su área y existe un mapa de procesos general de la planta de producción. La empresa no cuenta con los perfiles de puestos de trabajo de cada cargo existente.

El proceso de selección de personal, no se encuentra plasmado en un documento, mas sin embargo, se encontró que existen unos pasos que se siguen recurrentemente, los cuales se describen a continuación:

- a. El jefe de área, en coordinación con su supervisor revisan la producción de esta área, y teniendo en cuenta las metas planteadas evidencian la necesidad de aumentar la planta de personal de esta área.
- b. Se hace una revisión del archivo de hojas de vida existentes en la empresa, y en caso de existir un buen empleado, se convoca a una entrevista. Además entre el personal de planta se recoge información de personas de la región que estén interesadas en trabajar, y se les solicitan las hojas de vida. En la empresa se da prioridad a familiares de empleados de la empresa, o personas de la región que sean conocidos por los empleados y referenciados por ellos.
- c. Después de recibir las hojas de vida, se realiza un estudio y revisión de las mismas. Por lo general se recibe el formato minerva de hoja de vida, se realiza una revisión

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

con el fin de que estén llenos la mayor cantidad de datos posibles de la hoja de vida, y si hace falta información se devuelve y se pide que se complete, además que esté anexa la fotocopia de la cedula de ciudadanía y si es posible, fotocopia del carnet de salud. Se estudia la hoja de vida, y se hace una investigación entre los empleados de planta sobre los antecedentes del empleado y si es “trabajador”. Se convocan los candidatos a una entrevista con el jefe de área y se remiten las hojas de vida al jefe de recursos humanos y administración general de planta con un visto bueno del jefe del área que hace el requerimiento.

- d. El jefe de recursos humanos y administración general de planta, indaga sobre los antecedentes de la persona y verifica las referencias personales y laborales, se verifica la veracidad de la hoja de vida y la documentación anexa. Después procede a dar un visto bueno a las hojas de vida de los candidatos adecuados.
- e. La hoja de vida con documentación anexa de las personas elegidas se envía a la oficina principal en Cali para la elaboración del contrato, afiliaciones a EPS y ARP, este proceso toma alrededor de 15 días. Al estar listo el papeleo se le informa al empleado la fecha de comienzo. Paralelamente se remite al candidato seleccionado, al médico, para que se realicen los exámenes médicos pertinentes, y se realice el expediente médico de ingreso.
- f. El primer día de trabajo se realiza una inducción a los nuevos empleados, la cual es llevada a cabo por el jefe del área, y consiste en explicarle cuál es su trabajo y como lo debe desarrollar, además de presentarle al resto del personal, y enseñarle las instalaciones de la planta de producción.

Una de las actividades fundamentales de administración es la supervisión y buen manejo de planillas de asistencia de los empleados. Se realiza el manejo de planillas de asistencia, en donde se revisa diariamente la asistencia de los operarios por parte de los diferentes jefes de área. Quincenalmente son revisadas con el fin de verificar inasistencias por los diferentes motivos estipulados por ley y por la empresa y de verificar la aplicación de trabajo adicional y turnos. Dentro de los motivos estipulados encontramos los permisos personales, permisos médicos, incapacidades, faltas, licencias o suspensiones. Estas planillas son enviadas a la oficina principal en Cali con el fin de la liquidación y elaboración de los comprobantes de pago.

Pago de Nómina: El jefe administrativo y de RR.HH. recibe de la oficina principal los comprobantes de pago con los respectivos cheques, y la lista de las personas y

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

comprobantes de quienes se le debe pagar en efectivo; se llama al personal a la oficina de administración para que reciban su respectivo pago. Finalizado el pago a todos los empleados se envían nuevamente los comprobantes firmados a la oficina principal en Cali.

Se verifica la correcta aplicación del reglamento interno de trabajo y de las sanciones disciplinarias. Manejo y actualización de base de datos de empleados que comprende: asuntos de salud ocupacional, así como otros eventos de comportamiento y disciplina, y en general su H.V. (reporte de faltas disciplinarias, sanciones y correctivos disciplinarios, información sobre licencias personales, entre otros). Y por último se atienden los reclamos de los operarios, y se realiza el debido trámite ante las oficinas principales.

Desarrollo del Programa de salud Ocupacional, el cual es ejecutado con soporte de Aprendiz SENA en Tecnología en Salud Ocupacional.

Por otra parte se maneja lo correspondiente a la salud ocupacional de la empresa. Centrándose especialmente en el bienestar de los operarios, seguridad en su trabajo y el cumplimiento de normas establecidas.

De especial interés el manejo de base de datos de operarios con respecto a salud ocupacional donde se almacenan exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro; al igual que su historial de A.T. y E.P. incapacidades y estadísticas sobre los mismos.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Gráfico 4. Procesos del área de recursos humanos de la Piscifactoría El Diviso Ltda.



Fuente: Piscifactoría El Diviso/ Elaboración Propia

3. DESARROLLO DEL TRABAJO

En este capítulo encontraremos el desarrollo de los objetivos correspondientes a los perfiles de puestos de trabajo y el proceso de selección, partiendo del proceso que se realizara para la recopilación de la información, el posterior análisis de la información, la elaboración de la descripción de puestos de trabajo, y finalmente el proceso de selección de personal recomendado para la empresa.

3.1. RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para realizar la recopilación de la información se diseñó el cuestionario, teniendo en cuenta la información que se deseaba recolectar. Posteriormente se realizó una entrevista con los empleados, la cual fue orientada por el cuestionario que anteriormente fue elaborado. El fin de realizar una entrevista guiada fue el de poder aclarar las respuestas suministradas por los titulares de los cargos.

3.1.1. Diseño de la encuesta.

Para el diseño de la encuesta primero se plantearon los objetivo que queríamos cumplir con su aplicación, después se plantearon las preguntas que se harían con el fin de recolectar la información y finalmente se procedió a estructurar el cuestionario.

3.1.1.1. Objetivos del cuestionario.

Para la elaboración se plantearon los objetivos que queríamos conseguir con la aplicación de la entrevista. Los objetivos planteados son:

- Identificación del puesto de trabajo
- Identificar el objetivo del puesto de trabajo.
- Identificar las funciones que se realizan en el cargo
- Identificar la supervisión que ejerce sobre otros cargos.
- Identificar la relación que tiene el empleado con otras áreas de la empresa
- Identificar los riesgos que corre el empleado en el desarrollo de las actividades del cargo.
- Identificar los requisitos generales del puesto de trabajo.

3.1.1.2. Objetivos del cuestionario.

Con los objetivos planteados se procedió a formular las preguntas, por medio de las cuales conseguiríamos la información necesaria para poder cumplir los objetivos del cuestionario.

1. ¿Nombre del puesto que desempeña?
2. ¿Nombre del área al que pertenece?
3. ¿Nombre del puesto de supervisión más inmediato?
4. ¿Cuál es el objetivo general de su puesto de trabajo?
5. ¿Cuáles son las actividades que realiza en la empresa?
6. ¿Presenta informes como parte de su trabajo? ¿Qué tipo de informes prepara y cuando los prepara?
7. ¿Diga que puestos tiene bajo su supervisión?
8. ¿Qué relación tiene con otros puestos de la empresa?
9. ¿Cuáles son los riesgos que corre en el desarrollo de las actividades?
10. ¿Cuál es el nivel mínimo de estudios que requiere para realizar su trabajo?
11. ¿Qué tipo de experiencias previas y cuantos años de experiencia necesita para desarrollar el trabajo?
12. ¿Cuáles son las habilidades y aptitudes que requiere para realizar su trabajo?

3.1.1.3. Cuestionario.

Por último se procedió a elaborar el cuestionario, dividiéndolo en grupos de preguntas que estuvieran enfocadas en responder cada uno de los objetivos del cuestionario.

**Tabla 2. CUESTIONARIO ANÁLISIS DE PUESTOS
PISCIFACTORIA EL DIVISO LTDA.**

A. IDENTIFICACION DEL PUESTO DE TRABAJO

1. ¿Nombre del puesto que desempeña?
2. ¿Nombre del área al que pertenece?

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

3. ¿Nombre del puesto de supervisión más inmediato?

B. OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO

4. ¿Cuál es el objetivo general del puesto de trabajo?

C. FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

5. Diga cuales son las actividades que realiza en la empresa.

6. ¿Presenta informes como parte de su trabajo? ¿Qué tipo de informes prepara y cuando los prepara?

D. SUPERVISIÓN

7. ¿Diga que puestos tiene bajo su supervisión?

E. COORDINACION

8. ¿Qué relación tiene con otros puestos de la empresa?

F. RIESGOS

9. ¿Cuáles son los riesgos que corre en el desarrollo de las actividades?

G. REQUISITOS

10. ¿Cuál es el nivel mínimo de estudios que requiere para realizar su trabajo?

11. ¿Qué tipo de experiencias previas y cuantos años de experiencia necesita para desarrollar el trabajo?

12. ¿Cuáles son las habilidades y aptitudes que requiere para realizar su trabajo?

13. ¿Adicionales?

3.1.2. Recolección de la información

Para recolectar la información se citó a los mejores empleados por cada cargo, y se procedió a comenzar la entrevista con cada empleado, utilizando como guía de entrevista el cuestionario que previamente se había elaborado. La finalidad de esta metodología era evitar que los empleados de la empresa por motivos de pena, bajo nivel académico, no saber leer ni escribir o pereza, contestaran mal las preguntas, o no las contestaran y simplemente botaran el cuestionario. La metodología anterior también permitiría que se diera un dialogo fluido entre el entrevistador y el entrevistado; gracias esto se dio una relación de confianza y se obtuvo muy buenas respuestas con respecto a las preguntas formuladas.

En el ANEXO 02 se encuentran las cartas firmadas por cada jefe de área en donde certifican que el proceso anteriormente descrito fue elaborado al pie de la letra.

3.2. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar el análisis de puestos de trabajo se elaboró el formato donde va a ser consignada la información recolectada de cada puesto de trabajo. El formato está dividido según los objetivos planteados en la etapa del diseño del cuestionario, de tal forma que las respuestas de cada pregunta tengan un lugar específico en cada parte del formato de la descripción de puestos de trabajo. El formato resultante quedo así:

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Tabla 3. Formato para la Descripción de los Puestos de Trabajo

Riesgos				
	Alto	Medio	Bajo	No Aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.				
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.				
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).				
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.				
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.				
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.				
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores				

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Área: Supervisor inmediato:

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
En esta parte se consigna la información respectiva al objetivo del puesto de trabajo.

FUNCIONES DEL PUESTO
Actividades correspondientes a cada puesto de trabajo específico.

COORDINACIÓN
Relaciones que tiene cada puesto de trabajo con otras áreas de la empresa

SUPERVISIÓN
Cargos que tiene bajo su supervisión

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Riesgos				
	Alto	Medio	Bajo	No Aplica
defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.				
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.				
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.				
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				

REQUISITOS GENERALES
• Estudios: Formación mínima que se requiere.
• Experiencia laboral: Tipo de experiencia y tiempo mínimo de la experiencia laboral
• Habilidades: capacidad necesaria para realizar una labor específica.
• Adicionales: conocimientos adicionales necesarios para realizar el trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Después de elaborar un borrador de la descripción de puestos de trabajo, y los requisitos, se procede a revisar cada perfil con el supervisor inmediato del cargo para verificar la información consignada en el formato, y revisar que no falte información, y en caso de que falte información completarla con ayuda del supervisor inmediato. Después la información es presentada al jefe de cada área.

3.3. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

A continuación encontramos la descripción de puestos de trabajo, resultado de la entrevista realizada con los empleados de la empresa, en donde se utiliza como guía el cuestionario anteriormente elaborado, y el posterior análisis de las entrevistas.

En la descripción de puestos de trabajo se encuentran los datos de identificación de cada puesto como la denominación del puesto, el área a la que pertenece y el puesto que lo supervisa. También está consignado lo referente al objetivo de cada puesto, la descripción detallada de cada una de las actividades del puesto, las relaciones que tiene cada puesto con otras áreas de la empresa, la supervisión que recibe y la que ejerce, los riesgos a los cuales se está sujeto con el desarrollo de las actividades del puesto, y por ultimo contiene los requisitos mínimos que debe tener un candidato para ejecutar exitosamente las actividades y responsabilidades del cargo.

Tabla 4. Administración General de Plante y Jefe de RRHH

IDENTIFICACIÓN
Denominación del puesto: Administración general de planta y jefe de recursos humanos Área: Área administrativa. Supervisor inmediato: Gerente general.
OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
Garantizar el funcionamiento permanente de Planta de Producción, administración del recurso humano, y la promoción y prevención en salud y accidentes de trabajo (S.O.)
FUNCIONES DEL PUESTO
Reclutar y preseleccionar, el personal para las plantas de producción, planta de procesos, y área de proyectos y mantenimiento. Verificar la información suministrada y rechazar o remitir los candidatos preseleccionados al respectivo jefe de área para la segunda entrevista. Si es seleccionado, reunir la documentación de soporte y enviarla al departamento de contabilidad para el proceso final de contratación.
Controlar la vigencia de los contratos a término definido; comunicar oportunamente por escrito las fechas de vencimiento de los contratos de trabajo al departamento de contabilidad para la liquidación y desafiliación de los sistemas de salud y pensión.
Comunicar oportunamente por escrito al empleado la finalización del contrato de trabajo. (mínimo 30 días calendario)
Validar las planillas de asistencia de todo el personal de planta y enviarlas al departamento de contabilidad.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

FUNCIONES DEL PUESTO
Comunicar por escrito al personal que incurra en faltas al reglamento de trabajo; sancionar de acuerdo a las directrices de la gerencia. Comunicar oportunamente estas sanciones al departamento de contabilidad y dejar copia en el archivo del empleado. Mantener un archivo actualizado de novedades para cada empleado de la planta.
Desarrollar, implementar y ejecutar el programa de salud ocupacional para el personal de la planta de producción.
Mantener la comunicación y realizar las gestiones necesarias ante las entidades gubernamentales locales (Popayán, Cauca) para cumplir con la normatividad vigente en relación a las operaciones propias de la empresa. Igualmente servir de puente con la comunidad circundante a la empresa.
Administrar las ventas directas en planta, de acuerdo a las directrices de la gerencia.
Administrar las compras directas en planta, de acuerdo a las directrices de la gerencia
Las demás funciones que le asigne la gerencia.

COORDINACION
El jefe de recursos humanos y administración general de planta coordina con el jefe de procesos y aseguramiento de la calidad, jefe de proyectos y mantenimiento y el jefe de producción, en lo referente al personal de cada una de estas áreas.

SUPERVISIÓN
El jefe de recursos humanos y administración general de planta, ejerce una supervisión indirecta sobre todo el personal de planta, consistente en el adecuado funcionamiento de planta de producción, y en caso de existir anomalías al respecto, remitirse al responsable del área en cuestión, con la finalidad de que se solucione el problema prontamente.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No Aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.				X
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).				X
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.			X	
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.		X		
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores				X

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No Aplica
defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.				
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.			X	
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.			X	

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Profesional en economía, o administración de empresas. Conocimiento sobre el manejo de salud ocupacional y RRHH.
Experiencia laboral: Dos años en cargos administrativos, con experiencia en manejo de personal, manejo financiero y contable.
Habilidades: Manejo de computador, Manejo de personal, solución de conflictos, relaciones públicas, buena comunicación oral y escrita, liderazgo, buen manejo de relaciones interpersonales.
Adicionales: Manejo de Excel y Word

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Jefe de Proyectos y Mantenimiento

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Jefe de proyectos y mantenimiento Área: Área de proyectos y mantenimiento Supervisor inmediato: Subgerente-director área operativa.

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El jefe de proyectos y mantenimiento se encarga de planear y coordinar las mejoras de las instalaciones de la empresa para optimizar los recursos con el fin de aumentar la producción, así como adecuaciones de la planta de producción requeridas por el INVIMA.

FUNCIONES DEL PUESTO
Elaborar proyectos de mejoramiento, optimización y ampliación de la planta física.
Planificar y dirigir el mantenimiento preventivo de los cuartos fríos.
Planificar y dirigir los arreglos de la planta física evitando, conmocionar el proceso de producción.
Planificar el mantenimiento, y mejoramiento de la flota de transporte de la empresa.

COORDINACION
El jefe de proyectos y mantenimiento coordina con las áreas de producción y de procesos y aseguramiento de la calidad para la planificación y ejecución de mejoras, mantenimiento y arreglo de las instalaciones de cada área.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

SUPERVISIÓN
El jefe de proyectos y mantenimiento tiene bajo su supervisión los cargos del área de proyectos y mantenimiento.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.				X
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.				X
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).				X
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.		X		
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.				X
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.				X
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.				X
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.				X
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.		X		

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Arquitectura, Ingeniería civil.
Experiencia laboral: 3 años en cargos similares.
Habilidades: Manejo de software de diseño como AutoCAD, elaboración de planos, maquetas, habilidad en liderazgo y manejo de personal.
Adicionales:

Fuente: Elaboración propia

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Tabla 6. Supervisor de Mantenimiento

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Supervisor de mantenimiento Área: Proyectos y mantenimiento. Supervisor inmediato: Jefe de proyectos y mantenimiento.

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
Bajo la dirección del Jefe de proyectos y mantenimiento, el supervisor de mantenimiento, se encarga de realizar mantenimiento de los equipos, herramientas, vehículos e infraestructura física de la planta de producción, asegurando una operación eficiente y oportuna de éstas.

FUNCIONES DEL PUESTO
Construir, revisar y arreglar mallas de acorralamiento que son utilizadas en los diferentes tanques.
Construir, revisar y arreglar las rejillas de tanques que son utilizadas para evitar la entrada de sólidos a los tanques.
Realizar revisión, mantenimiento y arreglos menores de los vehículos de la planta de producción, así como también lavado y limpieza de los mismos.
Manejar el almacén de mantenimiento, llevando un registro escrito de las herramientas existentes y las herramientas que se dan de baja.
Entregar y recibir las herramientas y llevar un registro escrito de las herramientas prestadas y el operario que la recibe.
Ayudar y facilitar personal para descarga de camiones con alimento que llegan a la planta.
Ayudar y facilitar personal a su cargo para carga de camiones con el producto que será exportado.
Instalar y realizar mantenimiento a la poli-sombra de tanques.
Supervisar el trabajo de los operarios de proyectos y mantenimiento.
Programar los turnos de trabajo para los fines de semana. Realizar la programación de los turnos y los operarios que realizaran los turnos los fines de semana.
Coordinar la recolección de truchinaza. Dirigir la recolección de truchinaza cuando los laberintos este llenos, destinar personal del área de mantenimiento para que realicen la recolección y transporte de la truchinaza a los lechos de secado y posteriormente el traslado de la truchinaza a los potreros de la planta.
Realizar mantenimiento de la hidroeléctrica. Revisar y cerciorarse del correcto funcionamiento de la hidroeléctrica de la planta para realizar los arreglos menores o reportar al jefe de proyectos y mantenimiento para conseguir un técnico que realice el arreglo.
Coordinar el mantenimiento de las vías internas y externas de la planta de producción. Destinar operarios de proyectos y mantenimiento con el fin de realizar mantenimiento de la carretera interna y la carretera externa de la planta de producción.
Manejo de los posos de vísceras. Destinar personal del área para la recolección de vísceras, y traslado al pozo, y construcción de nuevos pozos cuando los existentes estén llenos.
Realizar mantenimiento a la planta de agua potable.
Realizar compras de materiales, repuestos y herramientas que se necesitan en las distintas áreas de la planta de producción.
Coordinar el trabajo de los puestos subordinados.
Realizar el arreglo de las redes eléctricas de la planta de producción.
Realizar acompañamiento a los contratistas de mantenimiento para supervisar el trabajo

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

FUNCIONES DEL PUESTO
realizado, facilitar las herramientas necesitadas.
Transportar las basuras recolectadas en el camión hasta el basurero municipal.
Realizar la inducción a los empleados nuevos
Enseñar a los empleados como realizar el trabajo.
Desempeñar otras actividades que le asigne el supervisor o el jefe.

COORDINACION
El cargo de supervisor de proyectos y mantenimiento, debe coordinar con las áreas de producción y de procesos y aseguramiento de la calidad para la realización de mantenimiento, arreglos, o mejoramiento de la planta física de estas áreas. El supervisor de mantenimiento coordina con el jefe de recursos humanos y administración general de planta para la aprobación de compra de materiales y repuestos de maquinarias y equipos de la planta de producción. También coordina con el jefe de recursos humanos y administración de personal sobre el personal del área de mantenimiento.

SUPERVISIÓN
El supervisor de proyectos y mantenimiento es supervisado por el jefe de proyectos y mantenimiento. El supervisor de proyectos y mantenimiento supervisa a los operarios de proyectos y mantenimiento.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.	X			
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.	X			
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).			X	
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.	X			
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.	X			
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.		X		
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.	X			
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección,		X		

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.				
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.		X		
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básica primaria
Experiencia: 2 años en cargos similares como operario de mantenimiento
Habilidades: Liderazgo, dinamismo, proactivo, buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo.
Adicionales: Preferiblemente tener conocimiento sobre construcción, lectura de planos, manejo de herramientas, soldadura, electricidad, refrigeración y mecánica.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Operario de Proyectos y Mantenimiento

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Operario de proyectos y mantenimiento Área: Proyectos y mantenimiento. Supervisor inmediato: Supervisor de proyectos y mantenimiento.

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El operario de proyectos y mantenimiento se encarga de realizar actividades encaminadas a mantener las instalaciones, maquinaria, equipos herramientas vehículos e instalaciones físicas de la planta de producción en óptimas condiciones para que se desarrolle de manera adecuada cada uno de los procesos realizados para la obtención del producto final.

FUNCIONES DEL PUESTO
Elaborar y reparar mallas de acorralamiento.
Reparar, y lavar los vehículos de la planta de producción.
Acorralar las truchas del tanque de sacrificio.
Recolectar mortalidad del tanque de sacrificio y transportarla al área de procesos y aseguramiento de la calidad.
Descargar los camiones que llegan a la planta con alimento.
Cargar los camiones con el producto que será exportado.
Instalar y realizar mantenimiento a la poli sombra de los tanques.
Limpiar los laberintos de truchinaza

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

FUNCIONES DEL PUESTO
Transportar los lodos al lecho de secado.
Cargar el camión con la truchinaza seca
Regar truchinaza en potreros.
Realizar mantenimiento a carreteras interna y externa.
Cargar y transportar la mortalidad desechable, desde la zona de acopio hasta el pozo de biodegradación.
Realizar mantenimiento a las distintas edificaciones de la planta de producción, así como a los canales de agua. Construir nuevas edificaciones y mejoras en la planta física.
Empacar basuras no biodegradables recolectadas en la zona de acopio provisional, cargar las basuras no biodegradables en el camión para el transporte hasta el basurero municipal.
Desempeñar otras actividades que le asigne el supervisor o el jefe.

COORDINACION
El operario de proyectos y mantenimiento no coordina con otra área de la empresa.

SUPERVISIÓN
El operario de proyectos y mantenimiento es supervisado por el supervisor de proyectos y mantenimiento.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.	X			
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.	X			
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).	X			
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.	X			
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.			X	
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.		X		
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos,			X	

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.				
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.		X		
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.		X		
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básica primaria.
Experiencia: Ninguna
Habilidades: habilidad en manejo de herramientas
Adicionales: Conocimientos sobre soldadura, mecánica, construcción, lectura de planos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Jefe de Producción

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Jefe de Producción Área: Producción Supervisor inmediato: Subgerente de Producción

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El jefe de producción es el responsable de planear, dirigir y controlar la producción primaria que comienza con la recepción de las ovas de trucha y culmina con la entrega de la cosecha en los diferentes rangos de peso al área de procesos y aseguramiento de la calidad.

FUNCIONES DEL PUESTO
Velar por la sanidad de los tanques, y en caso de enfermedades realizar tratamiento a las truchas o designar a la persona que lo va a realizar.
Realizar siembra de ovas, y controlar y supervisar la zona de incubación y alevinaje.
Programar cosecha. Teniendo en cuenta Las presentaciones de trucha que se necesitan procesar, el jefe de producción debe programar la cosecha y programar los tanques y los lotes que serán cosechados para cumplir con la orden de gerencia correspondiente a la presentación y las unidades que se necesitan para cumplir con el pedido.
Recibir y corregir las planillas de alimentación, mortalidad y movimientos proporcionadas por el supervisor de producción y registrar la información en el software de producción y llevar el

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

FUNCIONES DEL PUESTO
control de los lotes de truchas que están listos para ser cosechados.
Evaluar la producción, y el cumplimiento de las metas mensuales correspondientes a la alimentación, y la mortalidad, a partir de los resultados arrojados por el software, con el fin de identificar las posibles causas del no cumplimiento de las metas, y tomar las acciones respectivas para corregir el problema.
Recibir y revisar la bitácora del turno nocturno donde están las novedades del turno ya sean por problemas en energía, fallas de cuartos fríos, fallas en equipos de sala de incubación o alevinaje, novedades de personal por faltas o ausencia o por presentarse borracho; e informar a los correspondientes el problema para que sea solucionado. Verificar si se realizaron las labores o actividades que deben realizarse en la noche.
Planificar el recurso humano del área. Organizar eficientemente el recurso humano del área de producción para obtener el mayor beneficio posible, además el jefe de producción también se encarga de planificar las vacaciones de los operarios de producción y la aprobación o desaprobación de permisos o licencias de los empleados, y el manejo de las incapacidades del personal que tiene a cargo. Solicitar contratación de personal, realizar evaluación de hojas de vida, realizar primera entrevista de trabajo, elección de los posibles candidatos y reportarlos al jefe de recursos humanos.
Evaluar el trabajo de los empleados bajo su cargo, realización de reconvenciones, reporte de indisciplina por parte de los empleados al jefe de recursos humanos, aconsejar sobre el despido, o no contratación de una persona que será destinada al área de producción.
Planificar adecuadamente el personal, los materiales, equipos y recursos físicos de la planta con el fin de producir eficientemente.
Manejar el almacén de alimento. Llevar el inventario del alimento de las truchas, y reportarlo al área de contabilidad.
Realizar el informe de control diario de alimento, informe de cosecha diaria, el informe de alimento suministrado vs presupuestado. Realizar el reporte mensual de producción, y el reporte de siembra.

COORDINACION
El jefe de producción coordina con el jefe de procesos y aseguramiento de la calidad la cosecha diaria de materia prima según tipo de presentación a procesar.
El jefe de producción coordina con el jefe de proyectos y mantenimiento para mejoramiento, de los tanques de cultivo, arreglo y mantenimiento de maquinaria, equipos y herramientas utilizadas en el área de producción.
El jefe de producción coordina con el jefe de recursos humanos y administración general de planta para la contratación y despido de empleados del área de producción.

SUPERVISIÓN
El jefe de producción es supervisado por el gerente de producción.
El jefe de producción supervisa al supervisor de producción, el auxiliar de incubación y alevinaje, el supervisor nocturno, además tiene bajo supervisión indirecta a los operarios de producción, el conductor de producción, y los operarios nocturnos.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.			X	
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.				X
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).			X	
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.			X	
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.		X		
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.		X		
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.		X		
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Formación universitaria. Profesional veterinario, Biólogo o Zootecnista.
Experiencia: 2 años de experiencia en áreas similares
Habilidades: liderazgo, manejo de personal, buenas relaciones interpersonales, buena comunicación escrita y oral, trabajo en equipo, proactivo, motivador.
Adicionales: Tarjeta profesional, para sanidad agropecuaria, conocimientos acerca del cultivo de trucha arco iris.

Fuente: Elaboración propia

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Tabla 9. Supervisor de Producción

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Supervisor de producción Área: Producción Supervisor inmediato: Jefe de Producción

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El supervisor de producción tiene como objetivo coordinar y supervisar el trabajo realizado por los operarios de producción, así como apoyar el trabajo de los operarios de producción.

FUNCIONES DEL PUESTO
Asegurar la ejecución de las actividades de movimiento. El supervisor de producción destinara operarios a la actividad de movimiento, en la cual se trasladara los peces de un tanque a otro específico. Además deberá anotar el peso total del lote y el número total de unidades, y posteriormente reportar los datos tomados al jefe de producción.
Destinar operarios de producción para realizar actividades de selección. El supervisor de producción deberá informar a los operarios, el tanque que será seleccionado y realizar control de calidad para verificar que la clasificación se realice de manera correcta.
Verificar la alimentación de las truchas. El supervisor de producción deberá cerciorarse que los operarios de producción realicen la alimentación de cada tanque en las horas establecidas y en la cantidad necesaria.
Apoyar el trabajo realizado en el área de producción cuando halla escases de empleados o la planta de empleados sea insuficiente para realizar las actividades en caso de exceso de trabajo.
Tomar los datos correspondientes a los movimientos realizados, teniendo en cuenta el lote, el tanque de origen y el tanque de destino, el peso del lote, la fecha del movimiento y las observaciones correspondientes.
Asegurar las actividades de cosecha. El supervisor de producción deberá destinar a los operarios de producción que realizaran la cosecha, indicándoles el tanque que será cosechado.
Reportar al jefe de producción la no asistencia de operarios de producción, o comportamientos no deseados.
Desempeñar otras actividades que le asigne el jefe de Producción.

COORDINACION
El Supervisor de Producción no tiene coordinación con otra área de la empresa.

SUPERVISIÓN
El supervisor de producción es supervisado por el jefe de producción. El supervisor de producción supervisa a los operarios de producción y el conductor de producción.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.		X		
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.				X
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).			X	
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.		X		
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.	X			
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.	X			
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.	X			
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básicos
Experiencia: 2 años de experiencia como operario de tanques en la empresa
Habilidades: liderazgo, proactivo, responsable, trabajo en equipo.
Adicionales: Ninguno

Fuente: Elaboración propia

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Tabla 10. Encargado de Incubación y Alevinaje

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Encargado de incubación y alevinaje Área: Producción Supervisor inmediato: Jefe de producción.

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El auxiliar de incubación y alevinaje se encarga de cuidar y asegurar el buen desarrollo del producto en sus primeras etapas, desde la incubación hasta la etapa de alevinos.

FUNCIONES DEL PUESTO
Limpiar los cuartos de incubación y alevinaje. Mantener el área limpia de basuras, mantener limpia las rejillas y filtros de agua de las áreas de incubación y alevinaje.
Alimentar los alevinos en las horas correspondientes y en la cantidad necesaria, así como también tener en cuenta la temperatura de agua para suministrar el alimento adecuado.
Realizar el movimiento de los alevinos, de un tanque a otro tanque, realizando pesajes y conteo.
Limpiar mortalidad. Limpiar las bandejas de incubación y los tanques de alevinaje, de ovas y alevinos muertos, realizando el conteo y pesaje, y su posterior registro.
Manejar el almacén de tanques, realizar la entrega y recepción de los insumos, materiales y equipamientos, utilizados en el área de producción.
Llenar las planillas de alimentación, temperatura del agua en tanques de incubación y alevinaje, mortalidad de ovas y alevinos, movimiento de alevinos, llevar el control y registro de inventarios en el almacén de producción.
Registrar en las planillas el caudal de agua entrante a la planta, y las temperaturas del agua de los tanques.
Desempeñar otras actividades que le asigne el supervisor o el jefe.

COORDINACION
El auxiliar de incubación y alevinaje no coordina con otra área de la organización

SUPERVISIÓN
El auxiliar de incubación y alevinaje recibe supervisión por parte del jefe de producción.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.		X		

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).		X		
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.		X		
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.			X	
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.				X
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.				X
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.	X			
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básica primaria
Experiencia: Un año como operario de producción.
Habilidades: Delicadeza, Trabajo en equipo, Responsabilidad
Adicionales: Manejo de pesa y gramera.

Fuente: Elaboración propia

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Tabla 11. Operario de Producción

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Operario de Producción Área: Producción Supervisor inmediato: Supervisor de Producción

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El operario de producción se encarga de alimentar, seleccionar, trasladar y cosechar las truchas para abastecer el área de procesos y aseguramiento de la calidad.

FUNCIONES DEL PUESTO
Seleccionar trucha. Clasificar la trucha de cada uno de los tanques de acuerdo al peso y tamaño.
Realizar movimientos. Mover trucha previamente clasificada y seleccionada a tanques con trucha del mismo peso y tamaño.
Cosechar trucha. Pescar la trucha de los tanques teniendo en cuenta los rangos requeridos en el área de procesos y aseguramiento de la calidad y cargarla al camión de traslado. Realizar pesaje de la trucha pescada para llevar control de las unidades que han sido pescadas.
Alimentación de truchas. Alimentar las truchas con la cantidad de alimento y hora respectiva.
Limpiar mortalidad. Realizar la recolección de las truchas muertas en los tanques, y transportarlas a las baterías de recolección de residuos biodegradables.
Cargar trucha en el camión para trasladar entre las distintas plantas y hacia el tanque de sacrificio del área de procesos y aseguramiento de la calidad.
Desempeñar otras actividades que le asigne el supervisor o el jefe.

COORDINACION
No posee coordinación con otra área de la organización.

SUPERVISIÓN
El operario de producción es supervisado por el supervisor de producción.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.		X		
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).		X		

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.	X			
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.		X		
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.		X		
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.	X			
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básica primaria
Experiencia: Ninguna
Habilidades: Concentración, habilidad manual, responsable, trabajo en equipo.
Adicionales: Ninguna

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12. Conductor de Producción

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Conductor de producción Área: Producción Supervisor inmediato: Jefe de producción

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El conductor de tanques tiene como objetivo el transporte de la materia prima hasta el tanque de sacrificio en forma oportuna y adecuada, y el transporte de alimento concentrado desde la bodega central hasta las diferentes bodegas satélites en la planta de producción.

FUNCIONES DEL PUESTO
Trasladar cosecha al tanque de sacrificio. El conductor de producción deberá transportar la trucha cosechada desde los tanques de las distintas plantas, hasta el tanque de sacrificio donde deberá descargar el producto.
Limpiar la zona de vísceras. El conductor de producción deberá recoger los tarros de vísceras depositadas en esta zona y cargarlas en el camión, transportarlas hasta los pozos de biodegradación, depositarlas dentro de estos pozos de biodegradación, llevar nuevamente los tarros de las vísceras hasta la zona de vísceras, para lavarlos y lavar esta zona para que mantenga siempre higiénica.
Trasladar el alimento de las truchas. Con ayuda de operarios de producción, previamente elegidos por el jefe de producción, el conductor de producción debe cargar el camión de alimento en la bodega de alimento principal, y transportarla en el camión hasta las distintas baterías de alimentación que están dispuestas en los tanques de cultivo de las distintas plantas de producción.
Trasladar trucha entre planta 1 y planta 2. El conductor, con ayuda de los operarios de producción, deberá depositar la trucha, que previamente ha sido pescada por los operarios de producción, en los tanques de traslado que tiene el camión, transportarla entre planta 1 y planta 2, y descargarla en el tanque de destino.
Llenar planilla con consumo de gasolina, kilometraje, y número de viajes realizados y motivo del viaje.
Registrar en planilla los galones de combustible tanqueados en el camión, el kilometraje en el momento de realizar el tanqueo y los motivos por los cuales se hace uso del vehículo.
Velar por el mantenimiento oportuno
Desempeñar otras actividades que le asigne el supervisor o el jefe.

COORDINACION
El conductor de producción coordina con el supervisor de mantenimiento para la realización de arreglos y mantenimiento del camión.

SUPERVISIÓN
El conductor de producción es supervisado por el supervisor de producción.

RIESGOS	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.		X		
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).			X	
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos		X		

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.				
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.			X	
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.		X		
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.			X	
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.		X		
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.		X		
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básica primaria
Experiencia: Ninguna
Habilidades: Conducción, proactivo, responsable
Adicionales: Licencia de conducción.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13. Supervisor Nocturno

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Supervisor nocturno Área: Procesos Supervisor inmediato: Jefe de Producción

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El supervisor nocturno se debe encargar del cuidado de la planta de producción en horas nocturnas, y reportar las novedades al jefe de producción.

FUNCIONES DEL PUESTO
Revisar la temperatura de los cuartos fríos a las 7 pm, 11 pm y 3 am, y cerciorarse que estos estén funcionando correctamente, así como los compresores.
Vigilar que las rejillas del agua estén limpias, evitando que estas se taponen y no halla suministro de agua a los tanques.
Revisar las temperaturas del agua en los cuartos de incubación y alevinaje, a las 9 pm, 1 am y 6 am. Cerciorarse del correcto funcionamiento de las motobombas, el Schiller de enfriamiento y alarmas de nivel de agua.
Limpiar rejillas, en caso de presentarse crecientes que traigan basura y taponen los canales de suministro de agua de la planta.
Revisar que los operarios estén realizando las tareas delegadas de la manera correcta. Y reportar el ausentismo de los operarios y mal comportamiento.
Supervisar el trabajo realizado por los operarios nocturnos.
Revisión de la bocATOMA, oficinas, bodegas de almacenamiento, áreas de trabajo.
Alimentación si existe mucho trabajo entonces debe apoyar el trabajo de los operarios nocturnos.
Revisar que las alarmas de los niveles de agua de la zona de ovas y la zona de incubación funcionen perfectamente.
Reportar al jefe de producción el trabajo realizado en el horario nocturno, y las novedades ocurridas durante el turno nocturno.
Desempeñar otras actividades que le asigne el supervisor o el jefe.

COORDINACION
El supervisor nocturno no coordina con otra área de la empresa.

SUPERVISIÓN
El supervisor nocturno es supervisado por el jefe de producción. El supervisor nocturno supervisa a los operarios nocturnos.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.		X		
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).			X	

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.			X	
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.		X		
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.		X		
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.	X			
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básica primaria
Experiencia: 2 años como operario de producción.
Habilidades: Responsabilidad, Liderazgo, Proactividad.
Adicionales: Ninguno

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14. Operario Nocturno

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Operario nocturno Área: Producción Supervisor inmediato: Jefe de Producción

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
Realizar trabajos de vigilancia y trabajos de cuidado de la planta de producción en las horas nocturnas.

FUNCIONES DEL PUESTO
Vigilar la planta de producción
Alimentar las truchas, solo si es programada por el jefe de producción.
Lavar los tanques, y lavar los exteriores de los tanques para eliminar hongos que ponen el piso resbaloso.
Recolectar la mortalidad de los tanques.
Alimentar alevinos.
Limpiar mortalidad en la zona de incubación y alevinaje, mantener la temperatura constante y el nivel de agua necesario.
Limpieza de basuras en el área de producción.
Atender las crecientes. Limpiar las rejillas de filtrado de agua de los canales de agua, desarenado y tanques de cultivo.

COORDINACION
El Operario nocturno no tiene coordinación con otra área de la empresa.

SUPERVISIÓN
El operario nocturno es supervisado por el supervisor nocturno.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.		X		
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).		X		
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.		X		
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.		X		
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de			X	

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.				
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.		X		
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.		X		
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.		X		

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básica primaria
Experiencia: Ninguno.
Habilidades: Responsabilidad, liderazgo.
Adicionales: Ninguno

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15. Jefe de Procesos y Aseguramiento de la Calidad

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Jefe de procesos y aseguramiento de la calidad Área: Procesos y aseguramiento de la calidad Supervisor inmediato: Subgerente de Producción
OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
Responsable del procesamiento de los pescados y los temas correspondientes a certificaciones de calidad para la exportación del producto.
FUNCIONES DEL PUESTO
Planear, ejecutar y monitorear el procesamiento de trucha y demás producción primaria de acuerdo a las directrices de la gerencia.
Planear, ejecutar y monitorear el programa de aseguramiento de la calidad de acuerdo a las directrices de la gerencia.
Entrevistar, y elegir a los candidatos posibles para ser contratados, para posteriormente ser

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

remitidos al jefe de recursos humanos.
Administrar eficientemente el recurso humano asignado a su área de acuerdo al reglamento de trabajo y programa de salud ocupacional, para lograr los objetivos planteados en el programa de producción presentado por la gerencia.
Comunicar por escrito al jefe de recursos humanos cualquier anomalía en relación al personal asignado a su área.
Administrar eficientemente los demás recursos (Insumos, materiales y herramientas) asignados a su área.
Preparar y enviar los reportes de producción requeridos por la gerencia.
Motivar y velar por el bienestar de los operarios del área de procesos y aseguramiento de la calidad.
Realizar otras actividades que le asigne la gerencia.

COORDINACION

El jefe de procesos y aseguramiento de la calidad debe coordinar con el área de producción, con el área de recursos humanos, con el área de mantenimiento.

SUPERVISIÓN

El jefe de procesos y aseguramiento de la calidad recibe supervisión del gerente de producción. El jefe de procesos y aseguramiento de la calidad supervisa al supervisor general de procesos y aseguramiento de la calidad y el auxiliar de aseguramiento de la calidad, además realiza una supervisión indirecta a los supervisores de sub-área, y los operarios de procesos y aseguramiento de la calidad.

RIESGOS

	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.			X	
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).			X	
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.			X	
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.		X		
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas,			X	

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.				
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.		X		
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Profesional en ingeniería de alimentos, ingeniería agroindustrial, administrador de empresas.
Experiencia: Ninguno.
Habilidades: Liderazgo, buena comunicación oral y escrita, buen manejo de relaciones interpersonales, proactivo.
Adicionales: Conocimientos acerca de aseguramiento de la calidad, certificación HACCP y BPM.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16. Supervisión en Sub-área

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Supervisión de sub-área Área: Procesos y aseguramiento de la calidad. Supervisor inmediato: Supervisor general

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El supervisor de sub-área se encarga de coordinar el trabajo de los operarios de las distintas zonas del área de procesos y aseguramiento de la calidad, realizar el control de calidad del producto en proceso y asegurar que se cumplan las normas de seguridad industrial dentro de esta zona.

FUNCIONES DEL PUESTO
Supervisar que el personal este realizando el trabajo correctamente.
Realizar control de calidad al producto en proceso verificando que este de buen tamaño, no este contaminado por bacterias.
Revisar que no exista personal enfermo dentro de las zonas. Si esto ocurre reportarlo a su superior para que se consigan citas médicas y se retire de la zona de trabajo.
Destinar personal de las zonas para que apoye a personal de otras zonas cuando exista poco personal en esta zona o exista mucho producto en proceso.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

COORDINACION
El supervisor de sub-área no posee coordinación con otra área de la empresa

SUPERVISIÓN
El supervisor de sub-área es supervisado por el supervisor general de procesos y aseguramiento de la calidad.
El supervisor de Sub-área supervisa a los operarios de procesos y aseguramiento de la calidad.

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.		X		
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).		X		
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.		X		
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.		X		
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.			X	
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.		X		
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

REQUISITOS GENERALES
Estudios: Básica primaria.
Experiencia: 4 años de experiencia como operario de procesos y aseguramiento de la calidad.
Habilidades: Liderazgo, buen manejo de relaciones interpersonales, concentración, responsabilidad.
Adicionales: Ninguno

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17. Operario procesos y aseguramiento de la calidad

IDENTIFICACION
Denominación del puesto: Operario procesos y aseguramiento de la calidad Área: Procesos y aseguramiento de la calidad. Supervisor inmediato: Superviso de procesos y aseguramiento de la calidad

OBJETIVO DEL PUESTO DE TRABAJO
El operario de procesos y aseguramiento de la calidad tiene como objetivo procesar la trucha, siguiendo las directrices de calidad planteadas por la empresa.

FUNCIONES DEL PUESTO
Lavar y desinfectar el área de procesos, mesas, sillas e implementos que se utilizan en esta zona.
Organizar la zona en la que trabaja y todas las herramientas, equipos y materiales para realizar su trabajo.
Lavar trucha. Pescar del tanque de sacrificio la trucha, contar las unidades que pesca, desangrar la trucha, eviscerar y lavar la trucha y pesar la trucha para luego pasarla a la zona de corte.
Cortar trucha. Pesar las truchas provenientes de la zona de lavado, clasificar las truchas de acuerdo a los rangos de productos establecidos, Corte de cabezas, Cortar cabezas de las truchas, cortar aletas de las truchas, quitar espinas de la trucha, filetear truchas, pesar las truchas procesadas, acomodar las truchas en canastillas para que sean llevada a la zona de empaque.
Empacar y almacenar en cuartos fríos el producto terminado. Armar e impermeabilizar las cajas de empaque vacías, transportar canastillas con el producto terminado a la zona de empaque, glasear truchas, empacar la cantidad adecuada de truchas en las cajas correspondientes, sellar las cajas de trucha, poner los sellos con la fecha de empaque, el número de lote y la fecha de vencimiento, almacenar el producto en el cuarto frio correspondiente.
Lavar y desinfectar canastillas usadas en el área de procesos y aseguramiento de la calidad, llevarlas a los distintos puntos del proceso donde son utilizadas. Recolección de espinas, cartílagos, aletas del suelo de la zona de cortes, desinfectar las zonas del área de proceso y aseguramiento de la calidad cada 3 horas.
Cargar el producto en los camiones, ya sea para exportación o para venta nacional.
Realizar otras actividades que le asigne el jefe inmediato.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

COORDINACION
El Operario de procesos y aseguramiento de la calidad no posee coordinación con otra área.

SUPERVISIÓN
El operario de procesos y aseguramiento de la calidad es supervisado por el supervisor de sub-área

RIESGOS				
	Alto	Medio	Bajo	No aplica
Riesgo físico: Ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperaturas altas, temperaturas bajas, vibración.		X		
Riesgo químico: Líquidos, gases, aerosoles, humos, vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, fibras.			X	
Riesgo biológico: Virus, bacterias, hongos, protozoarios, animales (pelos o plumas).		X		
Riesgo biomecánico: Manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, sobrecargas y esfuerzos, posiciones extremas (rodillas, cuclillas), trabajo en contra de gravedad, trabajo prolongado de pie, trabajo prolongado sentado.		X		
Riesgos psicosociales: Alta carga de trabajo, complejidad/rapidez, falta de motivación, monotonía, alteración en las relaciones interpersonales, órdenes contradictorias, ritmo de trabajo, trabajo aislado, trabajo de alta concentración.		X		
Riesgo mecánico: Maquinaria en mal estado, maquinaria sin guardas, maquinaria sin anclar, maquinaria sin freno de seguridad, equipos a presión, equipos defectuosos, herramienta defectuosa, herramienta inapropiada, vehículos sin mantenimiento.			X	
Riesgo eléctrico: Cables defectuosos, Cables sueltos, Instalaciones defectuosas, Tomas defectuosas, Interruptores defectuosos, Tableros sin protección, Tableros sin identificar, Sobrecarga de circuitos, Equipos sin polo a tierra.			X	
Riesgo locativo: Pisos peligrosos, Orificios sin protección, Escaleras peligrosas, Andamios peligrosos, Pasillos obstaculizados, Sin salidas de emergencia, Terrenos inestables.		X		
Riesgo de incendio y explosión: Extintores ocultos, Extintores con carga vencida, Sin extintores, Gabinetes obstruidos, Sin camilla o inapropiada, Botiquín incompleto, Sin directorio de emergencia.			X	
Riesgo público: Atentados, atracos y robos.				X

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

REQUISITOS GENERALES
Estudios: básica primaria
Experiencia: Ninguno.
Habilidades: Liderazgo
Adicionales: Ninguno

Fuente: Elaboración propia

3.4. Proceso de Selección de Personal

Este capítulo describe el procedimiento sugerido para realizar la selección de personal adecuado para la empresa.

Procedimientos para la selección de personal

- a. Requerimiento del personal:** El jefe de área manifiesta al jefe de recursos humanos, la necesidad de cubrir un puesto, debido a un despido, renuncia, transferencia, o creación de un nuevo cargo.

- b. Reclutamiento de personal.** El jefe de recursos humanos hace una recopilación de hojas de vida de aspirantes al cargo.

La recopilación se hace por reclutamiento interno y reclutamiento externo:

- ⊕ **Reclutamiento interno:** El reclutamiento es interno cuando el cargo que se desea cubrir corresponde a los cargos de supervisores de cualquier área de la empresa, y también si en la empresa existe un empleado que cumpla los requisitos para ejercer algún cargo de jefe de área. En este caso se hace la promoción del empleado a este cargo y se actualiza el expediente del empleado.

- ⊕ **Reclutamiento externo:** El reclutamiento externo se hará por medio de presentación espontánea, recomendaciones de los empleados, e instituciones técnicas y educativas.

La presentación espontánea consiste en personas que llevan hojas de vida espontáneamente a la empresa, estas hojas de vida son guardadas y en el momento de existir alguna vacante, se revisan estas hojas de vida para revisar que cumplan con los requisitos que se exigen para el cargo. Estas se analizan y se eligen a los mejores

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

candidatos, es decir quienes cumplan con los requisitos del cargo. Posteriormente se llama para verificar que el candidato aun esté interesado en trabajar en la organización.

Recomendaciones de los empleados, por este medio se reciben las hojas de vida de personas que han sido recomendadas por el personal de la empresa.

Instituciones tecnológicas y educativas. El jefe de RR.HH. se dirige a estas instituciones en donde publicara en la bolsa de empleo, el anuncio de empleo con los requisitos respectivos. Esta fuente de candidatos solo será utilizada para suplir las vacantes en los cargos de jefes de área. En este punto se hace la recepción y acopio de las hojas de vida.

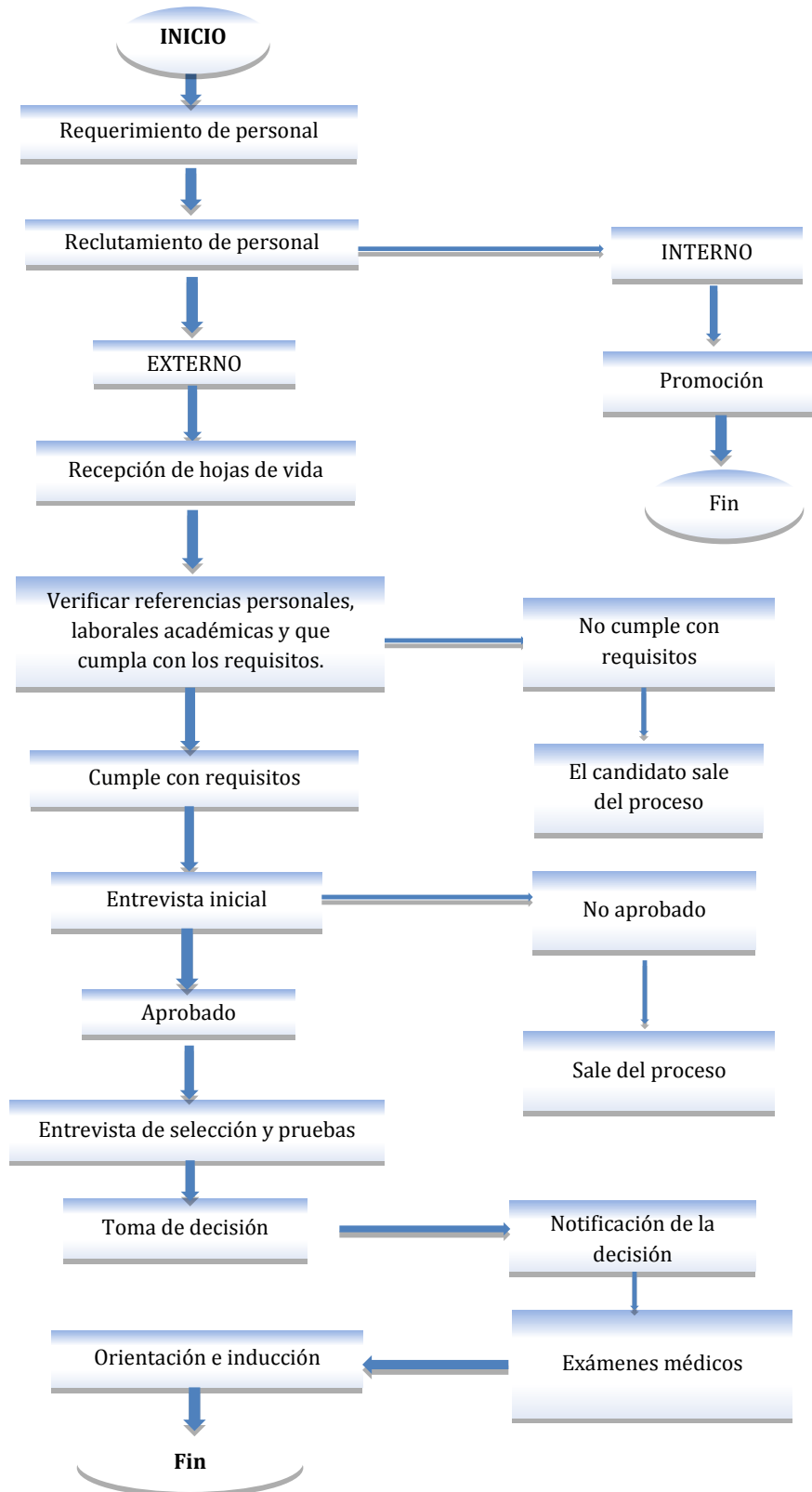
- c. Verificación de requisitos.** Verificar que los candidatos cumplan con los requisitos del cargo vacante, y realizar la comprobación de las referencias personales y laborales, así como sus referencias académicas. Si el candidato no cumple con los requisitos, o miente en sus referencias laborales, personales o académicas, el candidato queda por fuera del proceso de selección y se continúa con los candidatos restantes.
- d. Entrevista de preselección.** La entrevista será realizada por el jefe del área que requiere el nuevo empleado, La finalidad de la entrevista inicial es conocer al candidato y revisar si existe empatía entre el jefe y el candidato al nuevo cargo, además para informarle sobre las actividades que realizara en la empresa, y el horario. Se realiza una preselección y se decide cuáles son los candidatos que continuaran en el proceso y cuales saldrán de este.
- e. Entrevista de Selección y aplicación de pruebas.** El jefe de recursos humanos entrevistara individualmente a los candidatos, se realizaran pruebas de conocimiento específico, y pruebas psicométricas.
- f. Toma de decisión.** El jefe de área en compañía del jefe de recursos humanos elegirá el candidato que mejor se acople al cargo que se desea ocupar, teniendo en cuenta los resultados de la entrevista de selección, las pruebas de conocimiento y las pruebas psicotécnicas.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

- g. Notificación de la decisión al candidato.** Se le informa al candidato seleccionado la decisión tomada por la empresa y se verifica que el candidato aun esté interesado en ejercer el cargo.

- h. Orientación e inducción al puesto de trabajo.** Finalmente se procede a ubicar al empleado nuevo en su puesto de trabajo, enseñándole como desarrollar las actividades que le corresponden, presentándole a sus compañeros de trabajo, su supervisor, mostrándole la empresa, y la cultura organizacional de esta.

Gráfico 5. Diagrama de flujo de la selección de personal.



4. CONCLUSIONES

Con el presente trabajo se logró elaborar los perfiles de los puestos de trabajo basado en las diferentes actividades que ejecutan los empleados y el organigrama de la empresa, detectando un alto grado de polifuncionalidad en los empleados, motivo por el cual los perfiles de puestos de trabajo permitirá ver más claramente por parte de los directivos las labores que realizan.

Con el diseño de una propuesta para la selección de personal se espera contribuir con el mejoramiento de los procesos de selección y contratación de nuevo personal, llevando esto a la contratación de personal idóneo para la realización de las actividades de la empresa.

Después de realizar el diagnostico encontramos que la organización no presta demasiada atención a los procesos de recursos humanos, dejando de lado la capacitación y la planeación de los recursos humanos, entre otros.

La pasantía permitió aplicar los conocimientos adquiridos durante el transcurso de la carrera universitaria, obteniendo una experiencia práctica que dio lugar a un cambio en la visión que se tenía con respecto a trabajar en una empresa, así como también incidiendo de manera positiva en el desarrollo y mejoramiento de las empresas de la región.

5. RECOMENDACIONES

- Realizar como mínimo una vez cada dos años, el análisis y descripción de puestos de trabajo con la finalidad de tener actualizados los perfiles de los puestos de trabajo y los requisitos de cada cargo.
- Seguir el proceso de selección de personal propuesto para asegurar la efectividad del proceso y se pueda elegir al mejor candidato.
- Incorporar al proceso de selección de personal un psicólogo organizacional para que aplique pruebas psicotécnicas y otro tipos de pruebas que permitan determinar qué candidato es el más idóneo para ocupar el puesto vacante.
- Elaborar planes de capacitación de los empleados, para que estos mejoren sus conocimientos de acuerdo a las actividades que realizan en la organización.
- Debido al alto grado de polifuncionalidad existente en la empresa, se recomienda hacer una evaluación de la carga laboral de los empleados, apoyándose en la normativa existente, con la finalidad de identificar la existencia o no de explotación laboral, para evitar futuros problemas con el ministerio de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- ❖ BENJUMEA ARIAS, Martha Luz. Gestión del Talento Humano. Guía Didáctica y Módulo. Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Fundación Universitaria Luis Amigó. Colombia 2008.
- ❖ BOHLANDER, George. SNELL, Scott. Administración de recursos humanos, 14^º Ed. México. Cengage learning. 2005.
- ❖ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 5^º Ed. Bogotá. McGraw Hill Interamericana S.A., 2000.
- ❖ DELGADO GONZÁLEZ, Susana. ENA VENTURA, Belén. Recursos Humanos. 4^º Ed. España. Editorial Paraninfo. 2008.
- ❖ DESSLER, Gary. Administración de personal. 6 Ed. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A
- ❖ DOLAN, Simon L. VALLE CABRERA, Ramón. JACKSON, Susan E. SCHULER RANDALL, S. La gestión de los recursos Humanos "Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación" Mc Graw Hill. 3^º Edición. 2007.
- ❖ FERNÁNDEZ RÍOS, Manuel. "Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo" Ediciones Díaz de Santos, S.A, Madrid. 1995.
- ❖ HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., BAPTISTA, P. Metodología de la investigación. 3^º Ed. México. Mc Graw Hill. 2002.
- ❖ MONDY, R. WAYNE, Noe, Robert M. Administración de recursos humanos. 9^º Ed, México. Pearson Educacion. 2005
- ❖ Trucha arcoíris. Sección Animal. National Geographic. Fox International Channel. Spain. [Portal en línea]. <http://www.nationalgeographic.es/animales/peces/trucha-arcoiris>
- ❖ Trucha Arcoíris en Colombia: estructura y costos de producción. Boletín semanal No. 13 Vol. 5. 26 de Mar. al. 1 de Abr. 2009. Corporación Colombiana CCI Ministerio de agricultura y desarrollo rural. Bogotá D.C., Colombia. http://www.cci.org.co/cci/cci_x/datos/BoletinesIncoder/Mensual/BolAgo2009.pdf



ANEXOS

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Anexo A. Manual de funciones jefes de área.

Cargo	Jefe del Recurso Humano y Administración de Plantas
Base	Plantas de Producción y Procesos - Popayán, Cauca.
Reporta a	Gerente / Subgerente.
Funciones	<p>Reclutar y preseleccionar el personal para las plantas de producción, planta de procesos, y área de proyectos y mantenimiento. Verificar la información suministrada y rechazar o remitir los candidatos(as) preseleccionados al respectivo jefe de área para la segunda entrevista. Si es seleccionado(a), reunir la documentación de soporte y enviarla al departamento de contabilidad para el proceso final de contratación.</p> <p>Controlar la vigencia de los contratos a término definido; comunicar oportunamente por escrito las fechas de vencimiento de los contratos de trabajo al departamento de contabilidad para la liquidación y desafiliación de los sistemas de salud y pensión.</p> <p>Comunicar oportunamente (mínimo 30 días calendario) por escrito al empleado si el contrato de trabajo <u>no será prorrogado</u>.</p> <p>Validar las planillas de asistencia de todo el personal de planta y enviarlas al departamento de contabilidad.</p> <p>Comunicar por escrito al personal que incurra en faltas al reglamento de trabajo; sancionar de acuerdo a las directrices de la gerencia. Comunicar oportunamente de estas sanciones al departamento de contabilidad y dejar copia en el archivo del empleado.</p> <p>Mantener un archivo actualizado de novedades para cada empleado de planta.</p> <p>Desarrollar, implementar y ejecutar el Programa de Salud Ocupacional para el personal de Plantas, Proyectos y Mantenimiento.</p> <p>Mantener la comunicación y realizar las gestiones necesarias ante las entidades gubernamentales locales (Popayán, Cauca) para cumplir con la normatividad vigente en relación a las operaciones propias de la empresa.</p> <p>Administrar las ventas directas en Planta, de acuerdo a las directrices de la gerencia.</p> <p>Administrar las compras directas en Planta, de acuerdo a las directrices de la gerencia.</p> <p>Las demás funciones que le asigne la gerencia.</p>

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Cargo	Jefe de Producción
Base	Planta de Producción y Procesos - Popayán, Cauca.
Reporta a	Gerente / Subgerente.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planear, ejecutar y monitorear la producción acuícola y pecuaria de acuerdo a las directrices de la gerencia. 2. Entrevistar, aprobar o rechazar los candidatos(as) remitidos por el jefe del recurso humano. 3. Administrar eficientemente el recurso humano asignado a su área, de acuerdo al reglamento de trabajo y programa de salud ocupacional, para lograr los objetivos planteados en el programa de producción presentado por la gerencia. 4. Administrar eficientemente los demás recursos (insumos, materiales y herramientas) asignados a su área. 5. Comunicar por escrito al jefe de recurso humano cualquier anomalía en relación al personal asignado a su área. 6. Preparar y enviar los reportes de producción requeridos por la gerencia. 7. Las demás funciones que le asigne la gerencia.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Cargo	Jefe de Procesos y Aseguramiento de Calidad
Base	Planta de Producción y Procesos - Popayán, Cauca.
Reporta a	Gerente / Subgerente.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planear, ejecutar y monitorear el procesamiento de trucha y demás producción primaria de acuerdo a las directrices de la gerencia. 2. Planear, ejecutar y monitorear el programa de Aseguramiento de Calidad de acuerdo a las directrices de la gerencia. 3. Entrevistar, aprobar o rechazar los candidatos(as) remitidos por el jefe del recurso humano. 4. Administrar eficientemente el recurso humano asignado a su área, de acuerdo al reglamento de trabajo y programa de salud ocupacional, para lograr los objetivos planteados en el programa de producción presentado por la gerencia. 5. Comunicar por escrito al jefe de recurso humano cualquier anomalía en relación al personal asignado a su área. 6. Administrar eficientemente los demás recursos (insumos, materiales y herramientas) asignados a su área. 7. Preparar y enviar los reportes de producción requeridos por la gerencia. 8. Las demás funciones que le asigne la gerencia.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Cargo	Jefe de Proyectos y Mantenimiento
Base	Oficina Principal - Cali, Valle.
Reporta a	Gerente / Subgerente.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar planes para proyectos de construcción de nuevas instalaciones y adquisición de equipos en las plantas de producción y procesos, sedes administrativas y demás inmuebles propiedad de la empresa, de acuerdo a las directrices de la gerencia. Estos planes deben incluir presupuestos y cronogramas de ejecución. 2. Ejecutar los proyectos y realizar las compras de equipos y materiales aprobados por la gerencia. 3. Desarrollar un plan de mantenimiento preventivo y correctivo para las instalaciones y equipos propiedad de la empresa. 4. Entrevistar, aprobar o rechazar los candidatos(as) remitidos por el jefe del recurso humano. 5. Administrar eficientemente el recurso humano asignado a su área, de acuerdo al reglamento de trabajo y programa de salud ocupacional, para lograr los objetivos planteados por la gerencia. 6. Comunicar por escrito al jefe de recurso humano cualquier anomalía en relación al personal asignado a su área. 7. Administrar eficientemente los demás recursos (insumos, materiales y herramientas) asignados a su área. 8. Presentar informes a la gerencia de la ejecución de proyectos y trabajos de mantenimiento. 9. Las demás funciones operativas o administrativas que asigne la Gerencia.

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la
organización Piscifactoría El Diviso Ltda.

Anexo B. Cartas de Certificación



Popayán, 3 de mayo del 2013.

Sres.
Universidad del Cauca.
ATTE: Centro de Estudios y Servicios – CES
Popayán C.

Cordial Saludo,

En reunión sostenida con el pasante Juan Sebastián Suarez Ossa, identificado con la cedula de ciudadanía No.1061713414 de Popayán y Código Estudiantil No.25061033, perteneciente al programa de Administración de Empresas de la Universidad del Cauca, se recomendó el desarrollo de trabajo de pasantía únicamente en la planta de producción ubicada en Vereda Quintana - Popayán, por motivos de exceso de carga laboral en los cargos correspondientes a la Oficina Principal Cali.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text 'PISCIFACTORIA EL DIVISO LTDA' and 'ARCO IRIS' around a fish logo. The signature is written in a cursive style.

Alfredo Dueñas Barajas
Subgerente de Producción.
Piscifactoría el Diviso Ltda.

Cra. 38 No.4C-21 B/ Santa Isabel.
PBX: (2) 5571377- FAX: (2) 5581862
www.eldiviso.com
Cali – Colombia

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.



CERTIFICADO

Por medio de la presente certifico que el pasante Juan Sebastián Suarez Ossa, Identificado con la cedula de ciudadanía No.1061713413 de Popayán y perteneciente al programa de Administración de empresas de la Universidad del Cauca se entrevistó con el jefe y los operarios del área Producción, con la finalidad de elaborar los perfiles de puesto de trabajo del área.

Para constancia se firma en la Ciudad de Popayán – Cauca el día 3 de Abril de 2013

PISCIFACTORIA
"EL DIVISO" LTDA

Eduardo Rúales
Jefe de Producción
Piscifactoría el Diviso Ltda.

Cra. 38 No.4C-21 B/ Santa Isabel.
PBX: (2) 5571377- FAX: (2) 5581862
www.eldiviso.com
Cali – Colombia

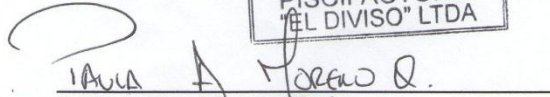
Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.



CERTIFICADO

Por medio de la presente certifico que el pasante Juan Sebastián Suarez Ossa, Identificado con la cedula de ciudadanía No.1061713413 de Popayán y perteneciente al programa de Administración de empresas de la Universidad del Cauca se entrevistó con el jefe y los operarios del área de Procesos y Aseguramiento de Calidad, con la finalidad de elaborar los perfiles de puesto de trabajo del área.

Para constancia se firma en la Ciudad de Popayán – Cauca el día 3 de Abril de 2013.


PISCIFACTORIA
"EL DIVISO" LTDA
Paula Andrea Moreno Quirá
Jefe de Procesos y Aseguramiento de Calidad
Piscifactoría el Diviso Ltda.

Cra. 38 No.4C-21 B/ Santa Isabel.
PBX: (2) 5571377- FAX: (2) 5581862
www.eldiviso.com
Cali – Colombia

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.



CERTIFICADO

Por medio de la presente certifico que el pasante Juan Sebastián Suarez Ossa, Identificado con la cedula de ciudadanía No.1061713413 de Popayán y perteneciente al programa de Administración de empresas de la Universidad del Cauca se entrevistó con el jefe de recursos humanos y administración general de planta, con la finalidad de elaborar el diagnóstico del área de recursos humanos y el perfil de puesto de trabajo del área.

Para constancia se firma en la Ciudad de Popayán – Cauca el día 3 de Abril de 2013

Francisco Javier Suarez Salazar
Jefe de Recursos Humanos
Administración General de Planta
Piscifactoría El Diviso Ltda.

Cra. 38 No.4C-21 B/ Santa Isabel.
PBX: (2) 5571377- FAX: (2) 5581862
www.eldiviso.com
Cali – Colombia

Descripción y Análisis de Cargos y Establecimiento de procesos de selección de Personal de la organización Piscifactoría El Diviso Ltda.



CERTIFICADO

Por medio de la presente certifico que el pasante Juan Sebastián Suárez Ossa, Identificado con la cédula de ciudadanía No.1061713413 de Popayán y perteneciente al programa de Administración de empresas de la Universidad del Cauca se entrevistó con el jefe y los operarios del área de Proyectos y Mantenimiento, con la finalidad de elaborar los perfiles de puesto de trabajo del área.

Para constancia se firma en la Ciudad de Popayán – Cauca el día 3 de Abril de 2013



PISCIFACTORIA
"EL DIVISO" LTDA

Julián Jaramillo Mejía
Jefe de Proyectos y Mantenimiento
Piscifactoría el Diviso Ltda.

Cra. 38 No.4C-21 B/ Santa Isabel.
PBX: (2) 5571377- FAX: (2) 5581862
www.eldiviso.com
Cali – Colombia