



---

## ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS

---

Área de producción de pintura de colorpigmenquim

Santiago Alberto Marín Gaviria

Asesor:

Darwin Rodrigo Monsalve Álzate

Programa:

Psicología

Facultad de ciencias humanas

2 DE MAYO DE 2019  
COORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
Seccional bello

## Tabla de contenido

Introducción .....	5
Fase del ver .....	6
Descripción de la agencia.....	6
Misión.....	6
Visión.....	6
Valores Corporativos.....	7
Objetivos Institucionales.....	7
Política Social Institucional.....	7
Rol del psicólogo .....	16
Problematización .....	19
Fase de juzgar.....	21
Diagnostico.....	21
Marco conceptual .....	30
Fase del hacer .....	36
Justificación.....	36
Objetivo general.....	37
Actividades a desarrollar.....	37
Los pasos para desarrollar de manera eficiente esta técnica son: .....	38
Ventajas de DACUM.....	39
Descripción de las actividades .....	39
Devolución creativa.....	49
Evaluación del cumplimiento de los objetivos.....	49
Aciertos .....	49
Dificultades.....	49
Análisis del cumplimiento del objetivo general .....	50
Recomendaciones a la agencia de práctica.....	68
Conclusiones de la práctica.....	68
Reflexión teórica de la práctica profesional.....	69
Bibliografía .....	71
Anexos.....	72
Diario de campo .....	72

CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	81
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	82
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	84
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	86
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	88
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	90
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	91
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	92
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	93
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	94
CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS	95
ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS	96
GUIA DE ENTREVISTA	96
ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS	97
GUIA DE ENTREVISTA	97
ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS	98
GUIA DE ENTREVISTA	98
ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS	99
GUIA DE ENTREVISTA	99
ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS	100
GUIA DE ENTREVISTA	100
ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS	103
GUIA DE ENTREVISTA	103

ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS QUIM .....	105
GUIA DE ENTREVISTA .....	105
ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS QUIM .....	108
GUIA DE ENTREVISTA .....	108
Diagrama jerárquico.....	111
PROTOCOLO PARA EL CONDUCTO REGULAR DEL AREA DE PRODUCCION DE PINTURA DECOLORPIGMENTOS QUIM.....	112
MANUAL DE FUNCIONES Y CARGOS DEL AREA DE PRODUCCION DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS QUIM .....	114
DICCIONARIO DE COMPETENCIAS BASICAS PARA REALIZR LAS ACTIVIDADES DEL AREA DE PRODUCCION DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS QUIM.....	117
PERFILES DE CARGOS .....	120

## **Resumen**

El trabajo describe el ejercicio de una práctica profesional, con énfasis sobre la forma en que se utilizan técnicas y herramientas aprendidas durante el periodo de preparación para la profesión de psicólogo. En este caso con una proyección organizacional, dentro de la industria productiva para el comercio. Utilizadas en el diseño de estrategias para el buen desempeño de las personas que interactúen en ese tipo de organizaciones.

En el caso presente realizamos un análisis de cargo por competencias para conocer los componentes humanos que la agencia de práctica requiere y considera como convenientes, para darle cumplimiento a las tareas que se generan en determinada área productiva de la empresa.

Durante el ejercicio se realizó un reconocimiento de la agencia para identificar las problemáticas dentro de las cuales surgió la necesidad del proyecto. Con un diagnóstico de dicha problemática se justificó un plan de acción el cual arrojó un conjunto de manuales y protocolos donde se nombran los componentes humanos requeridos por un área de producción específica.

Además, se ilustran los procesos que fueron necesarios para llevar a cabo dicho análisis de cargo por competencia y busca incursionar como psicólogo dentro del campo empresarial, mostrando una cara de la profesión que no se fundamenta en buscar las personas para cargos empresariales, sino también en identificar las capacidades requeridas para orientar los procesos de búsqueda de las personas que deban responsabilizarle de un cargo específico dentro de una organización comercial.

**Palabras clave:** competencia, protocolos, organizaciones, estructuras, cargos.

## **Introducción**

Con el siguiente trabajo se busca darle cumplimiento al requisito previo de opción de grado como psicólogo. Para la actividad fue seleccionada la modalidad de sistematización, donde será descrita la manera en que se desarrolló la práctica en la agencia colorpigmenquim, entidad con ánimo de lucro que produce y comercializa productos químicos.

Basados en el modelo pedológico de Juliao fundamentado en la siguiente teoría "*la persona humana es un ser praxeológico*, un individuo que actúa (.actante?), que reflexiona sobre su actuar, busca mejorar sus acciones y, en últimas, ser feliz. Ser auténticamente humano consiste, en buscar incansablemente, una y otra vez, la fórmula de la vida humana. (H.Arendt, 1993)

“La praxeología se entiende como un discurso (*logos*) construido después de una seria reflexión, sobre una práctica particular y significativa (*praxis*); como un procedimiento de objetivación de la acción, como una teoría de la acción” (Juliao, 2011).

Según Juliao la descripción de la práctica se realiza por medio de cuatro momentos que son el ver, juzgar, hacer, y devolución creativa. Donde se dará cuenta de las actividades que se desarrollaron dentro de la agencia de práctica, junto con las conclusiones y el material producido con la experiencia educativa.

## **Fase del ver**

### **Descripción de la agencia**

La empresa Colorpigmenquim se dedica a la fabricación de productos químicos para la construcción. Hace 20 años entro en funcionamiento en el centro de Medellín, pero para el año 2007 se trasladó al municipio de bello, donde ha estado operando productiva y comercialmente hasta el día de hoy.

### **Misión**

Ofrecer el catálogo completo de las necesidades del consumidor, consolidando nuestra nueva marca con productos de excelente calidad a precios exequibles a toda la comunidad compitiendo en el mercado con el mejor producto a precio justo.

### **Visión**

Nos proyectamos para el futuro en continuar trabajando arduamente para entregar un portafolio de servicios integrales con excelente calidad y cumplimiento a nuestros clientes. El perfeccionamiento de técnicas que enriquezcan y mejoren cada vez más nuestra relación e impacto en el sector.

Mantener positivamente la imagen y el desempeño de nuestro equipo de trabajo que conlleve a ser una compañía líder en el crecimiento constante en materia de utilidad sostenibilidad y calidad.

## **Valores Corporativos**

1. Utilidad: elaboración de productos que sean utilizados dentro de la cotidianidad de la sociedad.
2. Sostenibilidad: prosperar a través del tiempo, para beneficiar a los participantes de nuestra organización, a los pequeños comerciantes y al consumidor.
3. Calidad: brindar servicios y productos que cumplan con las expectativas del cliente y satisfacen a los consumidores finales, para producir impacto en la sociedad.

## **Objetivos Institucionales**

- Cumplir con la demanda comercial,
- competir en el mercado,
- causar impacto dentro de la población con nuestro catálogo.

## **Política Social Institucional**

La organización está comprometida a responder ante las demandas del cliente, con la mayor certeza y el menor tiempo posible. Además, se hacen responsables de brindar asesorías y garantías acerca de los elementos con los que cuenta el catálogo de la empresa.

Para lograrlo cuentan con un gran equipo de trabajo, capacitado y organizado, para el correcto funcionamiento de los procesos a los cuales son sometidos nuestros productos, para al final superar las expectativas del consumidor y generar impacto social.

También generar empleo dentro del sector al igual que promover el desarrollo económico de

sus empleados y brindar oportunidades de empleo a las personas que más lo necesiten y tengan la disposición de trabajar.

Las instalaciones Se ubican sobre la diagonal 44# 84 – 36 entre el sector de la Camila y las vegas. Limita con una empresa de aceite, separados por una quebrada y varios árboles. También linda con casas que son ocupadas por familias ya que el sector es catalogado como área urbana. También son comunes en la zona colegios, iglesias, además de las instituciones gubernamentales como estaciones de policía y la cárcel bella vista. La zona está en constante desarrollo urbano y se puede observar que mucha gente habitualmente transita.

La empresa cuenta con un catálogo muy amplio de productos que fabrica, en su mayoría composiciones químicas como: pinturas, estuco, pega de baldosas, resinas, polvos minerales, masillas entre otras cosas que complementa la comercialización de artículos ferreteros y otros productos, que cumplen las funciones de aditivos como son: thinner, xilol, varsol, disolvente entre otros componentes químicos.

Dentro de sus instalaciones operan conjuntamente varias razones sociales, pero son dirigidas bajo la misma administración con los mismos objetivos y políticas empresariales. La nómina es muy numerosa y aunque trabajan conjuntamente están afiliados a distintas razones sociales independientemente de la labor que estén desempeñando.

Una mirada a la estructura interna de la agencia se perciben los siguientes roles que son:

Los anteriores son las labores que se les puede dar la denominación de los cargos a los cuales la empresa hace responsables a 78 personas:

<b>PUESTO</b>	<b># PERSONAS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>AREA</b>
gerente	1		1	administrativa
asesor financiero	1		1	administrativa
contador	1	1		administrativa
abogado	1		1	administrativa
seguridad en el trabajo	1		1	administrativa
vendedores	12	5	7	administrativa
sistematizadores	5	3	2	administrativa
Gestión humana	1	1		administrativa
coordinador de planta	1		1	producción
jefe de producción	1		1	producción
logística	3		1	producción
empacadores	17	3	14	producción
fabricantes	8		8	producción
separadores de accesorios	3		2	producción
ayudante de ruta	7		7	producción
conductores	7		7	producción
revisor de ruta	1	1		producción
auxiliar	5	5		administrativa
nocturno	4	0	4	producción
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>19</b>	<b>58</b>	

Puede observarse que las distribuciones las áreas operativas se divide en dos: la parte administrativa y el área productiva, de igual manera dentro de estas dos áreas operan puestos logísticos.

Dentro de los procedimientos de la empresa, es de suponer que estas áreas realicen un trabajo concatenado, donde todos aportan al desarrollo de determinado pedido realizado por un cliente en particular. Pero la empresa no cuenta con herramientas como: organigrama de la empresa, manual de procedimientos o protocolos, manual de convivencia o lineamientos que describan la manera de integrar las diferentes áreas con las que la empresa opera.

Sin embargo a falta de dichas herramientas, la empresa es dirigida por normas culturalmente incorporadas por el fundador de la empresa, desde el momento en que inicio a operar y con el tiempo todos se los que contratan se adaptan a ese modelo. Normalmente, todos los trabajadores guían su comportamiento dentro de la organización con base en la costumbre.

Hay una serie de expresiones que se utilizan constantemente y que son utilizadas como patrones de conducta en general que son las siguientes:

- “ aquí todo el mundo hace de todo”
- “aquí solo hay un solo jefe”
- “si no se unta no sirve”
- “trabaje rápido para irnos rápido”
- “ponga eso donde no estorbe”
- “todos tenemos la culpa”
- “nadie es necesario”
- “aquí hay mucho que hacer”

Las personas que ejecutan las tareas administrativas en su mayoría son empíricas en cuanto a la forma en que han adquirido el conocimiento y la experiencia necesaria para ejecutar sus tareas diarias. Igualmente las dentro de los parámetros para la contratación de nómina para el área productiva no es necesaria mucha experiencia laboral o nada según el cargo.

Aunque el trabajo debe ser colectivo, son muy pocos los que trabajan con la conciencia grupal. Esto hace que las personas aunque estén enfocadas en una labor en particular, sus tareas se vean obstruidas por las labores de sus mismos compañeros, situación que causa discordia y es un factor contraproducente para el ambiente laboral.

En ocasiones los trabajadores vagan desorientados sin saber qué hacer ante situaciones eventuales como: derrames, accidentes, reproceso, manejo de la mercancía, rotulaciones, empaques especiales u otras situaciones que se puedan presentar dentro del lugar de trabajo. Ese tipo de situaciones causan retrasos en el tiempo que pueden demorarse en hacer una tarea en

Particular y en ocasiones puede parecer una jornada lenta, pesada. Ademas estos retrasos ocasionan largas jornadas y anomalías en los despachos.

Los medios de comunicación interno son difusos, con poca claridad. La empresa cuenta con pocos formatos para transmitir la información estandarizada. También posee un software que permite integrar todos los procesos sistemáticos de la planta como lo son: tomar pedidos, facturar los pedidos o manejar el inventario. Pero no se usa porque no hay personal capacitado para hacerlo. Además la empresa carece de un inventario que brinde la información pertinente con la cual el software funcionaria correctamente.

La comunicación personal a nivel interno también es un factor que deteriora el ambiente laboral de la empresa. Las personas que interactúan y comparten dentro de las instalaciones, son expuestas a situaciones de convivencia donde surgen disgustos o respuestas agresivas. Es notable la malinterpretación en las palabras y el lenguaje corporal con el que se expresan.

Los valores éticos como el respeto, sentido de pertenencia, la colaboración y otros más que son usados para una convivencia sana, no son practicados con constancia, el vocabulario puede parecer soez, agresivo u obsceno, pero parece que culturalmente esa es la manera con la que dentro de la empresa se demuestran confianza.

La procedencia de la mano de obra de la empresa es diversa. Hay personas de otras ciudades, de distintas edades y estados civiles. El nivel de escolaridad de las personas en general es bajo. Las personas experimentadas en sus labores, normalmente han desarrollado sus habilidades en el

Marco de la jornada laboral. Hay muchos jóvenes aprendiendo a desarrollar la capacidad necesaria para cumplir con sus tareas. En general como en todas las organizaciones conviven personalidades muy diversas bajo un mismo techo.

En este sentido la empresa busca brindar empleos a personas con ganas de trabajar y salir adelante, gente que tenga responsabilidades a las que pueda darles cumplimiento con los recursos económicos que producen el trabajo. Personas con la necesidad extrema de trabajar, incluso buscando una oportunidad que posiblemente les hayan negado en otros lugares. Pero con el compromiso principal de ser un trabajador productivo y aprender rápido.

Referente a lo anterior, los trabajadores se sienten muy satisfechos con la forma en que son remunerados, aunque llama la atención que son muchos precisamente para hacer las cosas rápido, pero las jornadas laborales se extienden constantemente más de una jornada laboral normal.

Es común que dentro de la nómina actual existan personas con factores externos que interfieren durante el desarrollo de las actividades cotidianas, estos pueden ser problemas: familiares, económicos, enfermedades físicas y también se han presentado casos de adicciones.

La empresa no hace normalmente contrataciones con personas encargadas de realizar actividades de: mantenimiento estructural o aseo dentro de las áreas de trabajo, pasillos, oficinas. Por la parte de mantenimiento estructural, la empresa contrata terceros particulares como:

soldadores, oficiales de construcción, pintores y eléctricos.

Pero por la parte de aseo no hay personas propiamente delegadas para los procedimientos de aseo dentro de las diferentes áreas. Esta labor es ejecutada por los mismos encargados de cada zona, realizando cronogramas para asignar turnos diarios y semanales. Pero dentro de la empresa existen zonas que carecen de coordinador y por esta razón puede percibirse un ambiente que no está organizado en su totalidad.

Los problemas o discusiones que pueden surgir dentro de la jornada laboral, son solucionados por una sola persona, porque la empresa no cuenta con algún comité que se encargue de esas situaciones. El orden jerárquico también está ausente en la organización, y los trabajadores solo reconocen una sola figura como autoridad, admitiendo muy pocas recomendaciones de personas diferentes. La mayoría de dichas recomendaciones son malinterpretadas y a menudo causan indiferencias y faltas de respeto.

La dependencia de una sola persona para solucionar las malas situaciones que se presentan al interior de la organización también demuestra la falta de líderes que sepan orientar los procedimientos con una buena técnica de relación con los demás, ya que los que toman el rol de dirigentes terminan “quemándose” que es como la empresa denomina a las personas que después de determinado tiempo no funcionan productivamente.

El proceso de selección de la empresa es simple, y busca ayudarle al aspirante. Hasta el año 2017 la empresa no contrataba por una necesidad en especial, sino por la necesidad del aspirante, En otras palabras, no tenía nunca vacantes disponibles, pero siempre contrataba personas porque como se dice interiormente “aquí hay mucho que hacer” y “necesitamos muchas personas para hacerlo rápido”.

En el área de producción, las contrataciones son constantes. Los trabajadores nuevos reciben una orientación somera y la mayoría de las veces no comprenden lo que se les está explicando. Esa situación en particular ocasiona que el trabajador nuevo incurra constantemente en pequeños daños que afectan la dinámica productiva.

El proceso de selección de la empresa es tradicional. Los aspirantes a trabajar en la empresa deben pasar por una única entrevista con el gerente, donde se evalúa a ojo qué papel puede desempeñar y como es la empresa culturalmente en forma de una breve introducción.

Durante el proceso no es utilizado ninguna prueba psicotécnica o algún instrumento que sirva para medir competencias básicas que la empresa busque en particular. Esto se debe a que en su mayoría, las personas que aspiran a integrar la organización, son recomendadas por conocidos del empleador. De hecho la empresa no cuenta con manuales de competencias y cargos para poder aplicar un instrumento el cual busque en el aspirante capacidades particulares.

La empresa no está acostumbrada a buscar el personal con el que opera. Generalmente las personas se acercan a las instalaciones con hojas de vida solicitando empleo, y en su mayoría obtienen un puesto. Pero también surgen eventualidades que exigen una búsqueda minuciosa, como lo es en cargos como conductores y administradores de puntos de venta.

Estas tipo de búsquedas se realizan preguntándoles a conocidos, ex trabajadores, familiares o amigos de las personas que son consideradas de confianza para la organización y son muy específicos los puestos libres que necesitan este tipo de análisis. Estos puestos específicos son entregados bajo pequeñas recomendaciones, durante la marcha con tiempo y experiencia ellos van aprendiendo a desempeñarse en sus puestos y las debilidades y fortalezas por la que atraviesan.

Durante un periodo aproximado de 15 días, los trabajadores utilizados para tareas comunes son observados para identificar que fortalezas tiene y en qué área de trabajo se puede explotar mejor sus capacidades. Existen muchos casos donde el aspirante renuncia antes de los 15 días. O Si no sirve para ninguna de las operaciones de la empresa a los 15 días se le informa que no fue apto para el trabajo. Pero la empresa en muy pocas veces niega la posibilidad de trabajar.

Dentro de la empresa es notable una rotación de personal muy alta, durante el tiempo de práctica es normal el constante ingreso de personas nuevas, de igual manera es constante la salida de personas. También se puede apreciar el reingreso de personas que trabajaron anteriormente en la empresa. Solo un número muy bajo de personas tienen una permanencia de 8 años o más.

Durante el 2018 la empresa ha estado cambiando considerablemente de menos a más, consientes de muchas situaciones que es necesario mejorar, diseñando proyectos para la incrementar la calidad de vida de los trabajadores, optimizar los procesos operativos constantemente y crear espacios donde los integrantes de la empresa pueden socializar las problemáticas por las cuales atraviesan como grupo.

Esto ha ayudado a que el grupo se compenetre, fortaleciéndose más de lo que ya se puede notar. Sin embargo la empresa es desordenada estructuralmente, llevan un par de años ya trabajando constantemente en esa situación, y aunque obtienen logros, no parecen encontrar las personas indicadas que cumplan con las exigencias de la empresa y las pocas personas que llegan, en poco tiempo se marchan, impidiendo la constancia que es necesaria para que un proceso tenga buenos resultados.

## **Rol del psicólogo**

La psicología organizacional es una disciplina que puede intervenir en muchas de las situaciones que actualmente la organización enfrenta. Según el modelo formativo de la European Network and organizacional Psicología (ENOP, 1945), habla de 3 ámbitos de la psicología organizacional que son: psicología del trabajo, psicología de las organizaciones y psicología de los recursos humanos.

En el libro de la psicología de las organizaciones esta misma es definida de la siguiente manera:

Es una ciencia con intereses básico y aplicado que busca comprender y explicar el comportamiento interpersonal en el contexto de las organizaciones, así como, desde una medida más construccionista, el funcionamiento de las propias organizaciones es resultado de las interacciones sociales entre los miembros que la componen. Además, también se trata de una nueva ciencia, con un componente práctico, pues se orienta a la solución de problemas que surgen dentro de las organizaciones y el incremento del bienestar y la calidad de vida de las personas que trabajan en ellas. Así podemos decir que nuestra disciplina se refiere a una especialidad dentro de la categoría ocupacional general del psicólogo, que incluye el trabajo y la investigación relativa al comportamiento humano, en el contexto de las organizaciones (ENOP, 1994) (Rodríguez, Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sánchez, Bárbara, Zarco, 2004, p. 57,58)

Según el libro de psicología de las organizaciones, el colegio oficial de psicólogos (COP, 1998) en su publicación nombrada; perfiles profesionales del psicólogo, las funciones que este debe realizar dentro de una organización laboral son:

- Función de selección, evaluación y orientación personal.
- Función en la Formación y desarrollo del personal.
- Función de marketing y comportamiento del consumidor
- Función en revisión de condiciones de trabajo y salud.
- Función en organización y desarrollo de los recursos humanos
- Función de management.

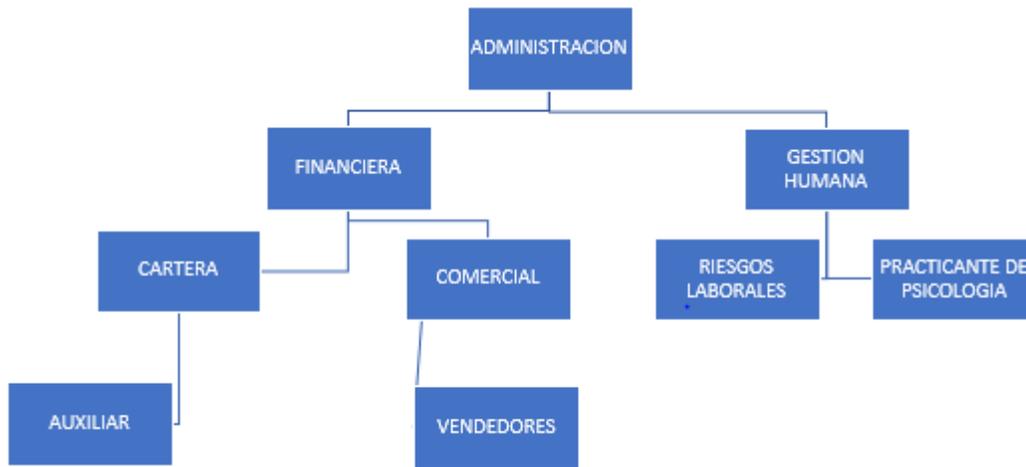
(Rodríguez, Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sánchez, Bárbara, Zarco, 2004, p. 62)

Como parte del proceso de cambio la empresa ha incorporado personal técnico, tecnólogo y profesional en distintas áreas y aunque, ha realizado contrataciones para ciertos cargos, el del

Psicólogo todavía no se instaura como tal y áreas como: recursos humanos, financiera, cartera, Facturación, seguridad en el trabajo son desempeñadas simultáneamente por el personal del área administrativa.

Durante el proceso de práctica, se trabajó desde el área de recursos humanos, realizando entrevistas preliminares, revisión de documentos de afiliación, análisis de hojas de vida, archivo de documentos, brindando apoyo a la gestión de seguridad en el trabajo, además de la descripción de procedimientos y manuales.

Aunque la empresa no cuenta con el diseño de un organigrama, se creó una ilustración somera del área donde se puede entender la ubicación del practicante:



Concretamente la problemática que se quiso abordar dentro de la agencia de práctica fue la falta de la descripción y registro de las responsabilidades y competencias que requiere un cargo en particular. En general la forma en que la empresa delega los cargos es aquella tradicional que dice: “todos deben hacer de todo”. Esto trae repercusiones generales en el desarrollo de los procedimientos operativos cotidianos de la empresa, generando inconsistencias de orden logístico en varias de sus operaciones.

La información sobre las características personales necesarias para llegar a las finalidades de los cargos es muy importante, porque le brinda al área de recursos humanos las herramientas suficientes para que realice todos los procesos de contratación, como son; reclutamiento y selección. También tendríamos las consideraciones pertinentes que deben tenerse en cuenta mediante la ejecución de los trabajos y las personas aptas para ello.

Con esta información también se puede crear el organigrama de la empresa. Herramienta clave para estructurar el funcionamiento de la organización, delegar responsabilidades y jerarquías.

## **Problematización**

Se distingue observar un grupo amplio de personas llenas de capacidades y con muchas ganas de salir adelante, muy buenos en sus trabajos. Pero son desenfocados y la empresa no difunde valores cívicos que influyan para una buena convivencia, aunque cada día la empresa se fortalece más tanto en lo económico, como en lo humano.

Generalmente las personas que participan en la organización, persiguen el mismo fin común, que en este caso sería: el cumplimiento de las metas económicas de la empresa. Estas personas

Que están dentro de la empresa poseen diferentes cualidades y habilidades que usan para darle cumplimiento a sus responsabilidades para con la organización. Es necesario que las capacidades que dispone cada persona tenga un enfoque determinado, que aporte eficazmente a los procesos productivos y que se complemente con la cultura organizacional de la entidad.

En la empresa Colorpigmenquim s.a.s no cuenta con el registro de la información que determinan las capacidades básicas que sus trabajadores deben tener para el desarrollo de sus tareas. Tampoco se tiene registro por escrito de las adecuaciones y requerimientos que debe tener un puesto de trabajo.

Desde la práctica se cuestiona este tema en particular, con la formulación de preguntas así: ¿está la empresa aprovechando bien el potencial de sus trabajadores? O también: ¿puede la mejorar la producción, si se enfocan las capacidades de las personas involucradas? O más aún: ¿la falta de delegaciones y requerimientos particulares para los cargos de la empresa, pueden influir en la agilidad y calidad de los procedimientos operativos con los que funciona?

Dentro de la empresa parece normal que los procedimientos necesiten demasiado tiempo para realizarse, debido a continuas interrupciones que se presentan mediante las actividades. Los resultados de estos procesos presentan muchas anomalías donde finalmente son los clientes los que se están viendo afectados.

Por otro lado las personas que se integran a los procedimientos parecen desorientados sin saber concretamente como se hacen realizan las actividades, cometiendo errores, pérdidas de tiempo y reproceso. De esta manera podríamos saber si: ¿la falta de perfiles y análisis de puesto, puede estar afectando negativamente los resultados de los procesos operativos de la empresa?

Ante la carencia de un manual que especifique los cargos y sus requerimientos, durante la práctica se describirán los cargos de un área determinada de producción, mediante un análisis de puestos con base en competencias. Esperando que influya positivamente en los resultados de los procesos operativos y poder aplicar el modelo a las demás áreas de la empresa. Además aportara información importante que fundamente el área de recursos humanos de la empresa

Para lograr una adecuada gestión administrativa, es necesario que los directivos de la organización, junto con el departamento de recursos humanos y personal responsable de cada área, establezca la estructura organizativa de la empresa, como punto de partida para identificar, analizar y establecer las características de cada uno de los puestos de trabajo que requiere la organización (Alcalá, Gómez, y Santana, 2013 pg.12)

Para Alcalá, Gómez, y Santana (2013) sugieren complementar esta labor mediante un sistema de información que establezca características y requerimientos sobre cada puesto de trabajo para; cambiar o actualizar los diseños de puestos, sistemas de: reclutamiento, capacitación, compensaciones y funciones relacionadas con la *gestión del recurso humano*.

## **Fase de juzgar**

### **Diagnostico**

La gerencia compuesta por una sola persona es la encargada de dirigir. Este revisa los procesos administrativos de los que la empresa depende. Para eso cuenta con un número de asistentes que ejecutan las labores contables, financieras, comerciales y de recursos humanos con las que funciona la parte administrativa de la empresa.

La producción es dirigida por el jefe de la bodega, quien se encarga de coordinar las áreas productivas para cumplir la demanda comercial.

Posteriormente hay un encargado de cada área de producción como tal, que es el encargado de recibir y coordinar la elaboración de los pedidos y trasmita las novedades al jefe de bodega.

Los cargos posteriores que son los empacadores y fabricantes, se encargan desde interpretar y ejecutar las orientaciones provenientes del jefe de bodega y los encargados de las áreas. Dentro de ellos también hay repartidores y conductores quienes se encargan de entregar los pedidos.

Los fabricantes responden a las demandas de los pedidos recibidos y calculan las cantidades que deben fabricar. Los empacadores por su parte empacan los pedidos que son asignados por el encargado del área y los separan por clientes.

Como es mencionado anteriormente, la empresa no cuenta con una representación gráfica del área y tampoco con protocolos con información que oriente la realización de las tareas, o las respuestas que se debe tener en cuanto a situaciones de prevención, control o situaciones que impliquen peligro dentro de la zona industrial.

Se puede identificar que la empresa no tiene una catalogación o perfil relevante que contenga las características precisas que determinen el tipo de trabajador, por el contrario dentro de sus políticas están aquellas tradicionales que dice:” nadie es indispensable” y “acá trabaja el que quiere”, que dan como resultado la permanencias de muy pocos principalmente en la parte administrativa, en cambio las renunciaciones en la parte productiva son consecutivas.

En muchas áreas de la empresa la rotación del personal es constante. Esta se ejecuta con una muy breve inducción acerca de que se supone que debe hacer el trabajador, y a quien le debe preguntar en caso que no entienda. Aunque la recomendación más imponente es preguntar, el nuevo operador no alcanza a dimensionar la importancia de los detalles. La omisión de dichos detalles representa muchos inconvenientes y enredos en el momento de despachar la mercancía.

La empresa crea programas para la prevención de riesgos psicosociales, seguridad industrial y bonificaciones que premian con dinero el buen desempeño de los trabajadores. Se puede decir que aunque nos faltan las inconformidades con las instalaciones o procedimientos industriales, la

Relación entre la empresa y los trabajadores es muy buena. La empresa subsidia viviendas y servicios a sus trabajadores.

Sus procesos son: administrativos y productivos. Los administrativos son orientados directamente por el gerente y los productivos los orienta el jefe de bodega. Sin embargo: todas las actividades de la empresa son preparadas y coordinadas por estos 2 personajes.

La forma como se estructuraron las funciones y proceso que la empresa ejecuta actualmente fue basada en la costumbre adquirida en el derrotero matutino. La planeación de las actividades puede resultar afectada por novedades durante la jornada de trabajo que aparece sin premonición.

Además la mayoría tiene como función: “realizar lo que se le ordene” Esto ocasiona reproceso que desencadenas retrasos en la parte productiva, extendiendo así la jornada laboral.

Se nota una buena afinidad entre las personas que interactúan dentro de la organización, se reúnen en jornadas extra laborales y comparten dentro y fuera de las instalaciones de la empresa. Aunque la rotación del personal es alta, los trabajadores que han permanecido forman un muy buen vínculo fraternal.

Las instalaciones de la empresa son amplias y ventiladas. El espacio industrial está siendo intervenido con personal logístico para la mejora y agilidad de los procedimientos que allí operan. El proyecto de adecuación de espacios es algo nuevo dentro de la organización que busca

Aprovechar mejor el espacio y liberarlo de desórdenes o desperdicios. Con el proyecto se busca implementar protocolos de reutilización y desecho y análisis de material acaparado.

Las instalaciones cuentan con cancha y algunos espacios verdes, está situada en un área urbana una vía interna, parqueaderos, laboratorio y cafetería.

Las exigencias de la empresa son altas, el gasto energético y mental que deben realizar los trabajadores es alto. Y en ocasiones se deben implementar turnos extra además de la jornada normal para cumplir las demandas comerciales. Los trabajadores deben estar mínimamente bien preparados física y mentalmente para afrontar su deber con la empresa. La puntualidad y el compromiso son características del trabajador ideal para la organización.

La empresa se preocupa mucho por el aprovechamiento del tiempo por parte de sus trabajadores. (Se puede percibir que los trabajadores se preocupan más por terminar los

productos, que hacerlos con calidad). Es tanta la presión para el aprovechamiento del tiempo que todo se realiza como se dice folclóricamente “a las carreras”.

Los sistemas de vigilancia como cámaras están más enfocados a supervisar las funciones de los operadores que a labores de vigilancia o seguridad empresarial. Los organismos de centros son débiles y cuestionables ya que en los procesos de fabricación, facturación y despacho son

Muy evidentes faltas de sincronía entre las áreas involucradas, elucidando falencias en los procesos que acaban perjudicando el servicio al cliente de la empresa.

Las redes de comunicación de la empresa son tradicionales y manuales, todavía no implementan sistemas de producción. Solamente opera un sistema contable.

## Marco referencial

Para la realización del diagnóstico, citamos a Rodríguez Mansilla buscando asignarle un enfoque psicológico organizacional que orientara la lúdica de la práctica. En su libro diagnóstico organizacional resalta: “la mayor problemática a la que nos vemos enfrentados durante la elaboración del diagnóstico en una organización. En procesar grandes cantidades de datos en poco tiempo” (R. Mansilla, 2013)

La solución que el mismo autor propone en su artículo “hacia una organización flexible” esta descrita por R. Mansilla (2013) de la siguiente manera:

Ante esta situación, sólo es posible reaccionar en forma selectiva. Esta selectividad, constituye el objeto conocido, de tal manera que las opciones que se escojan serán determinantes tanto en la construcción del problema, como en la de sus soluciones posibles. De esta forma, se produce una nueva organización. Las elecciones que haga el consultor influirán determinadamente en su diagnóstico. (pg.1).

El autor propone 4 modelos para la clasificación de la selección de datos obtenida. Utilizamos el modelo de “contingencia” (R. Mansilla, 2018) para realizar nuestro diagnóstico, de la siguiente manera:

Las relaciones entre el sistema y el entorno se encuentran caracterizadas por la diferencia entre las complejidades de uno y otro. El sistema es siempre menos complejo que su ambiente. Y para relacionarse con él deberá actuar selectivamente. Esto otorga un marco conceptual para la reacción del sistema organizacional con el ambiente: contingencia del encuentro entre Organización y ambiente. (pg.2)

Los procesos que se desarrollan dentro de este modelo son de integración y diferenciación. Con los cuales buscamos la diferencia de sus componente y los integramos con base a los intereses de la organización (R. Mansilla, 2013)

Los datos de un análisis de puesto pueden influir en casi todos los aspectos de la administración de los recursos humanos. Un uso importante de los datos del análisis de puesto se encuentra en el área de planeación de recursos humanos. Es insuficiente saber simplemente que una empresa necesite 100 empleados nuevos para producir bienes o servicios con el propósito de satisfacer la demanda de las ventas. Cada puesto requiere diferentes niveles de conocimiento, habilidades y capacidades. Obviamente, la planeación de recursos humanos eficaz debe tomar en cuenta estos requisitos del puesto. (Mondy, R. Wayne y Noé, Robert M, 2005, pg. 88)

Los perfiles de puestos de trabajo basados en competencias están conformados por diferentes criterios indispensables para desempeñar un determinado puesto de manera efectiva y eficiente” (Vásquez, 2004). “estos perfiles generalmente son elaborados por el personal experto que trabaja en el área de los recursos humanos para eso es importante conocer la jerarquía de las empresa, y las labores que se realizan” (Alcalá, Gómez, Santana 2013)

“Como punto de partida es necesario analizar y establecer las características de cada uno de los puestos de trabajo que requiere la información” (Alcalá, Gómez, Santana 2013) y puntualizan:

Para complementar esta labor es necesario, se sugiere un sistema de información, bien sea de la forma tradicional o electrónico, que establezca las características y los requerimientos sobre cada puesto de trabajo, con el fin de facilitar la labor de cambiar o actualizar los diseños de los puestos, así como labores involucradas con: capacitaciones, reclutamiento,

compensaciones y entre otras funciones. La información recolectada en el sistema de información de recursos humanos, favorece en gran medida para realizar los análisis relacionados tanto con la estructura organizativa de la empresa, como a la valoración de cada uno de los puestos de trabajo (Alcalá, Gómez, Santana 2013, pg. 12).

Para Vásquez (2004), el análisis de puesto de trabajo es el procedimiento a través del cual se determinan los deberes y la naturaleza de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia), que deben ser contratadas para ocuparlas. Proporciona datos sobre requerimientos del puesto que más tarde utilizan para desarrollar las descripciones de puestos (lo que implica el puesto) y las especificaciones del puesto (el tipo de persona que se debe contratar para ocuparlo. (Alcalá, Gómez, Santana 2013, pg. 12)

La autora continúa describiendo dos etapas básicas para realizar un procedimiento de análisis de cargo (Vásquez, 2004):

**Paso 1: identificar la información.** Se identifica la técnica para recolectar información necesaria para cada puesto de trabajo existente en la empresa. Con esta información se establece el uso que se le dará a la información resultante del análisis de puesto.

**Paso 2: se identifican los puestos de trabajo:** es indispensable realizar un inventario para identificar los puestos de trabajo que existen en la empresa. Este procedimiento contribuye a identificar el número de puestos, el número de empleados, las funciones a realizar y el nombre que recibe determinado puesto en la estructura organizacional de la empresa. **Paso 3: reunir estudiar la información sobre los antecedentes.** Se estudia y revisa la información disponible sobre los antecedentes de los puestos de trabajo existentes en la empresa. Incluye la revisión del organigrama, con el fin de identificar el orden jerárquico de determinado

puesto en la estructura organizacional de la empresa, así como las funciones y diagramas del proceso establecido para cada uno de los puestos de trabajo. **Paso 4: reunir información del análisis de puesto de trabajo.** Se sugiere el análisis de determinado puesto de trabajo en concordancia con las características deseadas. Entre ellas se destacan: las características y capacidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo, las funciones a realizar, la conducta del empleado las condiciones de trabajo y demás aspectos que se consideren para analizar los puestos de trabajo en la organización. **Paso 5: revisar la información de los empleados de la empresa.** Revisar con cada uno de los empleados la naturaleza y características de los puestos existentes en la empresa. Esta información contribuye a: 1) determinar si los lineamientos y herramientas establecidas corresponden al puesto de trabajo objeto de estudio, 2) establecer canales de comunicación para que exista una retroalimentación entre las partes orientadas a mejorar o modificar el puesto de trabajo en concordancia con las necesidades y expectativas de involucrados. **Paso 6: realizar una descripción y una especificación del puesto.** En este paso es indispensable que se establezca por escrito tanto la descripción como la especificación del puesto a analizar. En este sentido, la descripción del puesto, debe establecer los lineamientos que caracterizan un determinado puesto de trabajo. Este incluye las actividades, funciones y responsabilidades que debe observar el empleado, como las condiciones de trabajo. Este incluye el nivel de estudios, experiencias, capacidades, cualidades personales del empleado y además aspectos que se consideren necesarios para el adecuado desempeño del puesto. (Alcalá, Gómez, santana 2013, pg. 14,15

## **Descripción y análisis de cargos.**

Procedimiento que involucra la identificación de las necesidades de capacitación y/o entrenamiento de los empleados, así como el establecimiento de criterios referentes a: salarios, evaluación de desempeño, condiciones de trabajo, entre otros aspectos.

**Descripción de cargos.** Instrumento mediante el cual se describe de manera específica las tareas, deberes y responsabilidades de determinado cargo. **Análisis de cargos.** Instrumento que permite identificar los requisitos físicos e intelectuales indispensables para desempeñar un cargo determinado; así como las responsabilidades y condiciones establecidas para desempeñar el respectivo cargo (Jaramillo, 2005, p.109)

En la empresa Colorpigmenquim s.a.s no cuenta con el registro de la información que determinan las capacidades básicas que sus trabajadores deben tener para el desarrollo de sus tareas. Tampoco se tiene registro por escrito de las adecuaciones y requerimientos que debe tener un puesto de trabajo.

Desde la práctica se cuestiona este tema en particular, con la formulación de preguntas así: ¿está la empresa aprovechando bien el potencial de sus trabajadores? O también: ¿puede la mejorar la producción, si se enfocan las capacidades de las personas involucradas? O más aún: ¿La falta de delegaciones y requerimientos particulares para los cargos de la empresa, pueden influir en la agilidad y calidad de los procedimientos operativos con los que funciona? Dentro de la empresa parece normal que los procedimientos necesiten demasiado tiempo para realizarse, debido a continuas interrupciones que se presentan mediante las actividades. Los resultados de estos procesos presentan muchas anomalías donde finalmente son los clientes los que se están viendo afectados.

Por otro lado las personas que se integran a los procedimientos parecen desorientados sin saber concretamente como se hacen realizan las actividades, cometiendo errores, pérdidas de tiempo y reproceso. De esta manera podríamos saber si: ¿la falta de perfiles y análisis de puesto, puede estar afectando negativamente los resultados de los procesos operativos de la empresa?

Ante la carencia de un manual que especifique los cargos y sus requerimientos, durante la práctica se describirán los cargos de un área determinada de producción, mediante un análisis de puestos con base en competencias. Esperando que influya positivamente en los resultados de los procesos operativos y poder aplicar el modelo a las demás áreas de la empresa. Además aportara información importante que fundamente el área de recursos humanos de la empresa.

### **Marco conceptual**

**Trabajo:** “organización y secuencia, en tiempo y espacio, de las tareas productivas de un individuo o conjunto de la actividad humana desarrollada por una persona en el seno de un sistema de trabajo” (Gonzales, 2007).

**Operador o trabajador:** “persona que realiza una o más tareas dentro de un sistema de trabajo”. (Gonzales, 2007).

**Competencia laboral:** “La capacidad para el trabajo o para resolver problemas es la capacidad de usar un razonamiento discrecional en la toma de decisiones que hace posible los resultados (Jaques & Casón, 2008)”

Además, los autores plantean 3 elementos particulares para la capacidad en el trabajo que son:

- el nivel de complejidad de los procesos mentales

- los valores y los intereses de la persona o el compromiso con el trabajo
- los conocimientos y habilidades requeridos para ese trabajo en particular.

Otra definición también es: “Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes, que son aplicados al desempeño de una actividad productiva a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo” (Chávez, 2002).

“es de gran utilidad tener claridad sobre la diferencia del concepto de competencia con otros

Conceptos que pueden llegar a ser confusos para los interesados en el tema”. (Carmona, 2015):

**Tabla 1 Conceptos de Competencia**

Fuente: (Tobon, 2004)

<b>CONCEPTO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DIFERENCIA CON LAS COMPETENCIAS</b>
<b>Inteligencia</b>	Estructura general mediando la cual los seres vivos procesan la información, con el fin de relacionarse con los entornos en los cuales se encuentran inmersos, con base en procesos de percepción, atención memoria e inferencia	Son propias de los seres humanos y constituyen una puesta en actuación de la inteligencia en procesos de desempeño específicos, ante actividades y problemas, buscando el mayor beneficio.
<b>Conocimientos</b>	Son representaciones mentales frente a diferentes hechos	Las competencias se basan en el conocimiento, pero además implican la puesta en acción de este con autonomía, creatividad y con fines específicos.
<b>Aptitudes</b>	Son potenciales innatas que los seres humanos poseen y que necesitan ser desarrolladas	Las competencias son actuaciones que se basan en el desarrollo efectivo de las

Tobón. (2004). Diferencia de concepto de competencias con otros conceptos.  
[tablaRecuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co>

	mediante la educación (Murillo 2003)	aptitudes y su puesta en acción en situaciones concretas, con el fin de comprender y resolver problemas
<b>Capacidades</b>	Son condiciones cognitivas, afectivas y psicomotrices, fundamentales para aprender. Son el desarrollo de aptitudes	Las competencias implican capacidades con el fin de llevar a cabo una actividad desde una actuación idónea con un alto grado de probabilidad
<b>Destrezas</b>	Son habilidades motoras requeridas para realizar ciertas actividades con precisión.	Las habilidades motoras integran el conocimiento, lo procedimientos y las actitud en la búsqueda de objetivos.
<b>Habilidades</b>	Consisten en procesos mediante los cuales se realizan tareas y actividades con eficacia y eficiencia.	Las competencias son procesos que se ponen en acción buscando eficacia y eficiencia, pero además integran responsabilidad por las acciones y desempeño basado en indicadores.

Tobón. (2004). Diferencia de concepto de competencias con otros conceptos.  
 Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co>

<b>Actitudes</b>	Son disposiciones afectivas a la acción, impulsan el comportamiento en los seres humanos	Las competencias se componen de tres saberes, saber conocer, saber hacer y saber ser, este último enmarca la actitud de las personas.
------------------	--	---

Tobón. (2004). Diferencia de concepto de competencias con otros conceptos. [Tabla]. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co>

**Puesto de trabajo:** “se entiende la combinación y disposición del equipo de trabajo en el espacio, rodeado por el ambiente de trabajo bajo las condiciones impuestas por las tareas de trabajo” (Gonzales, 2007).

**Tarea:** “actividades llevadas a cabo por un trabajador para obtener un resultado previsto” (Gonzales, 2007).

**Proceso de trabajo:** “secuencia en el tiempo y en el espacio de la interacción de los trabajadores, equipos de trabajo, materiales, energía e información en el seno del sistema de trabajo” (Gonzales, 2007).

**Cargo:** “descripción de todas las actividades que desempeña un trabajador quien ocupa una posición determinada y formal en la estructura organizacional de una empresa” (Chiavenato, 2009).

“Consta de un conjunto de cometidos y responsabilidades, conocimientos, perfiles, relaciones, resultados, que lo distinguen y que constituyen el trabajo asignado” (Laborde y Jaramillo, 2014).

**Puesto:** “es la posición formal definida en la estructura organizacional. Es la agrupación de cargos conformados por tareas y responsabilidades significativas, realizadas para que una organización logre sus metas. Puede requerir de una o más personas”. ” (Laborde y Jaramillo, 2014).

**Posición:** “conjunto de tareas y responsabilidades que ejecuta una persona” (Laborde y Jaramillo, 2014).

## **Fase del hacer**

La estrategia es elegir una sección productiva de la agencia de práctica, para intervenir mediante la técnica de recolección de datos de la teoría fundamentada (glaser y strauss, 1967), para identificar la información que estructure el análisis de cargos por competencias. Dentro del ejercicio se realizaran entrevistas y cuestionarios a empleados del área, se realizaran anotaciones de los procesos y las condiciones en las que se encuentran los puestos de trabajo.

Con la observación participativa se busca crear un sistema de información para conocer la estructura del área, el número de empleados, los procedimientos con todas sus descripciones y especificaciones.

Posteriormente utilizaremos la técnica de análisis de curriculum canadiense DACUN para realizar un análisis de cargo por competencias del área de pinturas de la empresa colorpigmenquim.

## **Justificación**

Es necesario un análisis de cargo por competencias en la agencia de prácticas, porque esta no cuenta con una estructura organizacional determinada y dentro de ella se manifiesta un fenómeno de rotación de nómina ya sea por renuncias o despidos, y la empresa no cuenta con un estándar que permita seleccionar si el remplazo cumple con las competencias requeridas Por el puesto.

El ejercicio nos permitirá recolectar información para conocer detalladamente el funcionamiento del área de producción de pintura, con la cual se construirá un modelo de

análisis, que nos oriente para definir una estructura organizacional compuesta por elementos con las competencias necesarias para ejecutar los cargos que la componen.

Además, durante el proceder del ejercicio podemos encontrar información determinante para establecer conductas y condiciones de los puestos que complementen un perfil básico para desarrollar las funciones que los cargos demanden.

### **Objetivo general**

- realizar un análisis de cargos por competencias en el área de producción de pintura en la empresa colorpigmenquim s.a.s

### **Objetivos específicos**

- Recolectar información acerca de los antecedentes, funciones y características de los empleados que pertenecen a dicha área productiva.
- Realizar la caracterización de los cargos que componen el área de producción de pintura colorpigmenquim.
- Identificar las competencias básicas con las cuales deben contar los operarios del área de producción de pintura de la empresa colorpigmenquim.
- Describir las condiciones bajo las cuales se deben realizar las funciones del área de producción de pintura de la empresa colorpigmenquim.

### **Actividades a desarrollar**

La técnica escogida para realizar el análisis de cargos por competencias con base a la información recolectada será la siguiente:

DACUM para desarrollar un currículum. El objetivo DACUM es identificar las tareas necesarias para definir o realizar un trabajo. En la conexión de n DACUM ayuda a determinar el estado objetivo o las condiciones deseadas. El procedimiento originado en Canadá en los años 70 atrás de los colegios comunitarios, 2 años de institución postsecundaria y escuelas vocacionales postsecundaria para generar o mejorar su currículum. Desde entonces, ha disfrutado de una gran aceptación en los estados unidos para el desarrollo de programas de entrenamiento en educación vocacional y en negocios e industrias (witkin y james, 1995, pg. 189).

(Alcalá, Gómez, santana 2013). “Consta de tres premisas fundamentales”:

- Los trabajadores en ejercicio son capaces de dar una descripción más veraz y Asertiva de su trabajo.
- Una función, se describe de manera eficiente a partir de las tareas que la Componen y de la experiencia propia del trabajador.
- El desempeño exitoso de las funciones se genera a partir de elementos facilitadores como: conocimientos, habilidades y destrezas, herramientas y actitudes positivas Del colaborador.

### **Los pasos para desarrollar de manera eficiente esta técnica son:**

1. Definir la ocupación: se establece el objetivo de la ocupación a partir de la denominación
2. del cargo (Ej. Analista de Personal, Profesional de Diseños, etc.) o de su función principal y/o general.
2. Lluvia de ideas: se expone la descripción de las funciones inherentes a cada cargo por parte de cada uno de los miembros del equipo, así como de las tareas que las componen, las cuales se someten a consenso para establecer las funciones que componen la ocupación, previamente definida.
3. Establecer las funciones: una vez finalizada la lluvia de ideas, entendidas como un área amplia de responsabilidades que está conformada por varias tareas (Martens, 1997). Establecer las tareas por función: deben tenerse en cuenta

varios criterios, entre ellos: entendimiento de la tarea como el conjunto de operaciones observables, verificables, repetibles y medibles, y entendimiento de la diferencia fundamental entre función y tarea, la primera se enfoca en el qué se hace; y la segunda, al cómo se hace. (Alcalá, Gómez, santana 2013, pg.)

### **Ventajas de DACUM**

- Su elaboración es de corto tiempo.
- El lenguaje utilizado es sencillo lo cual facilita el entendimiento por los diferentes actores que en él intervienen.
- Su implementación no requiere un especialista académico.
- Alta interacción entre los miembros del equipo
- Los productos nacen de los trabajadores y ello disminuye la resistencia a la

### **Descripción de las actividades**

**Actividad 1.** Se realizará una observación para apreciar el número de trabajadores que se involucra en el área de producción seleccionada, los horarios de trabajo y el número de funciones que se puede apreciar que desempeñan las personas del área.

También es necesario determinar cuáles son las demás áreas con las que se conectan y con qué herramientas o canales de difusión se comunica con ellas. Es necesario identificar la jerarquía del grupo y como se relacionen entre ellos.

### **Recursos para la actividad**

- Libreta de apuntes

- implementos de seguridad industrial (botas, tapa oídos, gafas)

### **Desarrollo de la actividad**

La actividad será desarrollada en el transcurso de una jornada laboral normal, ósea 8 horas de

Trabajo (4 en la mañana y 4 en la tarde), dentro del área de producción de pintura para Tomar nota de los detalles puntuales que se presenten durante la jornada. También pueden presentarse conversaciones casuales con los operarios, para obtener información del funcionamiento del proceso productivo y realizar un informe que dé pie a una base de datos del área.

**Actividad 2.** Se realizará un cuestionario con preguntas cerradas que nos permita conocer información personal de los operadores como sus nombres, denominación del cargo, el número de personas que realizan lo mismo y edades, además de conocer su grado de escolaridad o titulaciones no formales. Conocer con quienes se identifican como líderes. También saber el tiempo que llevan laborando en la empresa.

### **Recursos para la actividad**

Según la manera que se desarrolle el cuestionario forma Ha o forma B es necesario lo siguiente:

Forma A: de manera presencial dentro de la jornada laboral.

- cuestionario físico compuesto por 5 preguntas cerradas 2 dicotómicas, una de selección múltiple y 2 por escalafón. (Anexo)
- espacio para el desarrollo del cuestionario acondicionado con mesa, silla, lapicero y buena luz.

Forma b: virtual fuera de la jornada laboral.

- Dispositivo móvil: celular, pc o Tablet
- el encuestado debe contar con una cuenta g mail

### **Desarrollo de la actividad**

La actividad en su forma A (presencial), puede realizarse colectiva o individualmente. Colectivamente sería un espacio de 15 minutos dentro de la jornada laboral. En este espacio los encuestados deberán responder las 7 a 10 preguntas y regresar a sus labores.

En su forma B (virtual) debe realizarse después de la jornada de trabajo el día y la hora fijada en una pequeña cuenta de g mail, el encuestado podrá ingresar desde cualquier lugar con un dispositivo Móvil y un a cuenta Gmail para responder las 5 preguntas, sin límite de tiempo establecido.

**Actividad 3.** Con base a las respuestas del cuestionario se profundizara en los temas de ¿Qué es lo que hacen?, ¿Cómo hacen?, ¿para que lo hacen?, ¿cada cuánto lo hacer? Conocer abordar los temas de su conocimiento especializados o que la experiencia que la empresa les haya aportado a su desarrollo como trabajadores.

Describir la información que los operarios deben conocer para llevar acabo sus actividades y clasificarla según su confidencialidad, además de errores comunes o considerables, riesgos importantes y actividades que demande un esfuerzo especial.

### **Recursos para la actividad.**

Espacio acondicionado para 1 persona además del entrevistador.

- Dotación de oficina mesa, silla y escritorio.
- Cuestionario de preguntas semiestructuradas (anexo)
  - Bolígrafo y libreta de apuntes

### **Desarrollo de la actividad.**

La actividad será desarrollada durante una jornada de trabajo de 8 horas normal. Las entrevistas se realizan de manera individual por lapsos de entre 10 y 15 minutos. Durante este espacio se obtendrá

información detallada la cual será escrita en una libreta, para posteriormente analizarla con el resto de la información.

- **Actividad 4.** .se realiza el análisis de cargo según el siguiente protocolo: 1. Definir la ocupación: se establece el objetivo de la ocupación a partir de la denominación del cargo o de su función principal y/o general.
- 2. la información se someten a consenso para establecer las funciones que componen la ocupación, previamente definida.
- 3. se debe realizar una primera depuración y de esta manera, se establecen las funciones.

#### **Recursos para la actividad**

- Serán requeridos para la actividad toda la información recolectada durante los test, las entrevistas y la observación, realizados en el área de producción.

#### **Desarrollo de la actividad**

Se realizara durante una jornada de trabajo normal, dedicada a analizar y clasificar la información obtenida en los ejercicios de recolección.

**Actividad 5.** La información será tabulada sobre los formatos diseñados para ilustrar los perfiles de los cargos.

Se busca que de esta manera la información adquiera un carácter de permanencia, que sirva orientar el funcionamiento del área y sea más fácil realizarle futuros diseños e incorporaciones.

#### **Recursos para la actividad**

- Formatos de registro para los cargos.

- Elementos de archivo carpeta, ganchos y cosedora.
- Pc con software procesador de texto.

### **Desarrollo de la actividad**

Se realizara durante una jornada de trabajo normal, para tabular y registrar las caracterizaciones, competencias y compromisos para realizar el cargo.



Marco Lógico para proyectos de investigación					
Título de proyecto:	análisis de cargos por competencias en el área de producción de pintura en la empresa colorpigmenquim s.a.s			Fecha de elaboración	09-oct-18
	Resumen Narrativo	Actividades (por objetivos específicos)	Indicadores Verificables Objetivamente	Medios de Verificación	Responsable directo de la actividad
Meta	que la empresa cuente con la información adecuada, para asignar el operario adecuado para cada función	N/A	7 operadores involucrados en el área productiva	perfiles de los cargos del área de producción de pintura	Santiago MARIN raiza Jiménez
Objetivo General	realizar un análisis de cargo por competencia	N/A	7 operadores involucrados en el área productiva	perfiles de los cargos del área de producción de pintura	Santiago Marín raiza Jiménez
Resultado 1 (por Objetivos específicos)	Recolectar información acerca de los antecedentes, funciones y características de los empleados que	Observación participativa en el área de producción.	cuestionarios y reportes resueltos durante la recolección de información	Diario de campo	Santiago Marín raiza Jiménez

	pertenecen a dicha área productiva.	aplicación de cuestionarios		Tabulación cuestionarios	Santiago Marín raiza Jiménez
		realizar entrevistas		Tabulación entrevistas	Santiago Marín raiza Jiménez
<b>Resultado 2 (por Objetivos específicos)</b>	<b>• Realizar la caracterización de los cargos que componen el área de producción de pintura colorpigmenquim.</b>	Determinar las características que definen el cargo.	Datos recopilados durante la revisión de antecedentes y procesos.	Caracterización de componentes	Santiago Marín raiza Jiménez
		determinar la línea de mando para la solución de situaciones y requerimientos laborales		diagrama jerárquico	Santiago Marín raiza Jiménez
		establecer un conducto regular dentro del área de producción de pintura		protocolo de conducto regular	Santiago Marín raiza Jiménez
		describir la finalidad de los cargos y las		Manual de funciones y cargos	Santiago Marín raiza Jiménez

		funciones que componen el área de producción			
<b>Resultado 3 (por Objetivos específicos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las competencias básicas con las cuales deben contar los operarios del área de producción de pintura de la empresa colorpigmenquim.</li> </ul>	establecer la educación básica y experiencia necesaria para el desarrollo de las funciones	Datos recopilados durante la revisión de antecedentes y procesos.	Diccionario de competencias	Santiago Marín raiza Jiménez
		determinar las competencias con las que cada operador cuenta para el desarrollo de las funciones		Diccionario de competencias	Santiago Marín raiza Jiménez
<b>Resultado 4 (por Objetivos específicos)</b>	<b>Describir las condiciones bajo las cuales se deben realizar las funciones del área de producción de pintura de la empresa colorpigmenquim.</b>	determinar los factores de responsabilidad para con los procedimientos del área	Relación entre los trabajadores y sus funciones	Cuadro final comparativo	Santiago Marín raiza Jiménez
<b>Resultado 5</b>	<b>presentación del análisis de cargo por competencias</b>	clasificación y tabulación de la información	información clasificada y procesada	formato del perfil del cargo	Santiago Marín raiza Jiménez
		presentación de los perfiles de los cargos		formato del perfil del cargo	Santiago Marín raiza Jiménez



## **Devolución creativa**

### **Evaluación del cumplimiento de los objetivos**

#### **Aciertos**

El proyecto despertó curiosidad dentro del área de recursos humanos debido a las falencias que tiene la empresa tanto para encontrar el personal apto para los cargos, como en conservarlos a través del tiempo. Además vieron la posibilidad de iniciar a crear una matriz de información básica, que describe los cargos de la empresa.

La dinámica para el desarrollo de la técnica de DACUN para realizar el análisis de cargo por competencia, fue muy sencilla de comprender tanto por los dirigentes como con el personal del área de producción sobre la que hizo el análisis. La buena disposición influyó en el buen desarrollo de la actividad.

La creatividad a la hora de la planificación de las actividades, haciendo propuestas para realizar cuestionarios y entrevistas breves, concisas y precisas que no consuman largos lapsos de tiempo que pudieran retrasar los procesos laborales.

Como resultado inmediato que se percibió fue: que se identificaron con una escala jerárquica dentro del grupo. Que permite orientar las decisiones y solucionar situaciones laborales con agilidad y frescura.

#### **Dificultades**

La principal dificultad fue: el planteamiento del cronograma de actividades, pues se presentaron varios modelos para revisarlos y aprobarlos después de que la agencia de práctica

verificara su viabilidad en cuestiones de tiempo para la recopilación de la información que sería utilizada para el análisis de cargo por competencias.

Esta situación retraso las actividades, ya que los encargados de la revisión del cronograma están constantemente ocupados y era difícil disponer los espacios para la redición del modelo.

También fue difícil obtener la aprobación de los cuestionarios y las preguntas realizadas en la entrevista, de igual manera los resultados de dicho material también fueron sometidos a revisiones, esto ocasionó que el cronograma no se cumpliera en el tiempo estipulado.

## **Análisis del cumplimiento del objetivo general**

### **Objetivo específico 1**

**Actividad:** observación participante

**Medio de verificación:** diario de campo

Realizado en 3 jornadas, se describe la dinámica del área de trabajo, desde el punto de Vista personal de las actividades que desempeñan los trabajadores, quienes a su vez tienen una Posición determinada y formal en la que ocupan la mayoría del tiempo.

También se pueden distinguir el conjunto de cometidos, responsabilidades, conocimientos, perfiles, relaciones y los resultados que los trabajadores deben de cumplir como metas, que justifiquen su permanencia dentro de la organización.

Se identificaron los puestos dentro del área de producción de pinturas y el número de personas que ejecutan los cargos que los componen. También fue notable la secuencia dentro del tiempo que dura la jornada laboral y los desplazamientos que los operadores dentro de la planta.

Además cómo interactúan las personas dentro de ese espacio, al igual que las variaciones a los que está sometido el ambiente de trabajo.

También dimos cuenta de su organización jerárquica. Se describen los organismos con los que el área de producción de pintura debe interactuar para sincronizarse con los demás procedimientos industriales.

Sin embargo la orientación y control de las actividades radica: en la capacidad de una persona para responder a las novedades que puedan generarse durante la jornada laboral. Ya que estas novedades generalmente son las mismas, es la costumbre de los más antiguos la que determina los pasos a seguir para responder efectivamente.

Durante las jornadas de observación se percibió que la empresa no contrata por necesidad, simplemente le brinda las posibilidad de trabajar a personas que lo necesitan, y

Por eso cuando llega un nuevo trabajador se experimenta en varias áreas de producción para observar su disposición y sus capacidades. Es costumbre de la empresa exigir rendimiento desde el primer momento, al parecer lo importante es que el trabajador tenga la capacidad de trabajar bajo presión.

También nos acercamos a las anomalías que se presentan en el área de trabajo, particularmente las que se refieren a: confusiones en el pedido, fallas o retrasos en el procedimiento, en la mayoría de veces por falta de experiencia u reproceso.

Como conclusión del diario de campo: la planta en apariencia parece poseer conductos regulares, manuales, protocolos y perfiles que coordinarían los procesos del área. Pero al indague a cerca de esas herramientas de orientación, no se encuentro registro de ninguna técnica o procedimiento que lograra coordinar las actividades del área.

**Actividad:** realización de cuestionario

**Medio de verificación:** tabulación de respuestas

A partir de la información descubierta rodante las jornadas de recolección de información, se desarrolló un formulario de preguntas cerradas que son las siguientes:

- Nombre
- Puesto
- Edad
- Escolaridad
- 1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa
- 2. ¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?
- 3. ¿cuantas personas tiene a cargo?
- 4. ¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?
- 5. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?
- 6. ¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?

Por medio de estas preguntas pudimos identificar a los involucrados en el área por sus nombres. Las edades nos dan un rango acerca de la experiencia necesaria para realizar determinado cargo. En particular el único con un grado bien catalogado para la educación laboral es el jefe de bodega, quien es tecnólogo a comparación de los demás, que la mitad son bachilleres y los demás no terminaron la básica primaria.

Los participantes del cuestionario se identificaron a sí mismos con sus dirigentes, con los puestos que tienen y las funciones que ejecutan. Conocimos la permanencia que tiene dentro de la organización y el tiempo que cada uno de ellos lleva ejecutando la labor actual.

Se puede percibir que los involucrados en el área tienen la idea clara de un conducto regular, porque identifican los organismos de control. Las actividades. Se puede notar que la empresa no requiere experiencia para el desarrollo de sus funciones.

La información recolectada complementa la actividad del diario de campo, otorgando conceptos que describen las conductas narradas en él. Con la necesidad de facilitar la comprensión del ejercicio por parte de los involucrados del área, es necesario utilizar el lenguaje utilizado por parte de los trabajadores para responder las preguntas, y construir con los conceptos inmersos en este lenguaje las estructuras organizacionales propias de la empresa.

Es importante mencionar que por medio del cuestionario, logramos detectar muchas de las competencias necesarias para cumplir con el cargo, inmersas en las respuestas que los trabajadores escribieron.

La información recolectada por este medio, es con la que serán estructuradas las guías para las entrevistas que se les realizara a cada uno de los integrantes del área de producción. Con las cuales se busca profundizar acerca de varios aspectos detectados en los cuestionarios.

**Actividad:** entrevista

**Medio de verificación:** informe de entrevista

Con el fin de profundizar en las funciones y técnicas con las que se ejecutan los cargo que se pueden percibir dentro del área de producción de pintura. Fueron formuladas las guías de entrevista pertinente para cada puesto en específico, buscando en cada uno de ellos las competencias básicas para desempeñarse correctamente dentro del área en particular.

Descubrimos como los involucrados en el sector adquirieron la experiencia necesaria para realizar las actividades que exigen los puestos en los que se desempeñan actualmente, la

secuencia y trayectoria que han recorrido para adquirir sus experiencias laborales. Las personas que Interactúan en el área en su mayoría han pasado por otras áreas productivas de la empresa anteriormente.

En conclusión la empresa no busca personas con experiencia para los puestos que exigen una mayor responsabilidad en el exterior de ella, prefiere seleccionarlas dentro de sus mismos empleados con base a las capacidades que los trabajadores demuestran para cumplir las tareas asignadas. Por otra parte en que los cargos que exigen menos responsabilidades (son los empacadores) son personal sin experiencia con la capacidad de a aprender rápido y acoplarse al sistema de trabajo.

En el área de producción de pintura el puesto de empacador es el que se asigna a los Recién ingresados a la empresa. Este punto es uno que se utiliza para medir en el personal nuevo las capacidades que pueda tener.

Conocimos en detalle las funciones de los cargos que hacen funcionar el área, las actividades que desarrollan cada uno de los involucrados y la descripción de las técnicas con la que se realiza la labor de empaque y el procedimiento de fabricación de las pinturas.

Dentro del discurso de los entrevistados se pueden identificar las competencias básicas que los operadores del área usan para desempeñarse en sus labores como son: estado físico, habilidades comunicativas, manejo básico de sistemas, obediencia, manejo de presión laboral, capacidad volitiva y conocimiento de riesgos laborales.

Se identificó en particular el cargo de entonador. Este trabaja con una técnica especial que no es común a los demás operadores del área. Esto implica competencias particulares que no es necesaria estar presentes en los demás, que son: buena visión, paciencia, precisión además del estado físico ya mencionados.

Encontramos también la mala asociación que tienen los operadores del área con lo que comprenden como competencia laboral. Estas características no son catalogadas propias de un trabajador, por el personal de la empresa.

**Actividad:** determinar las características que definen el cargo

**Medio de verificación:** caracterización de componentes:

Por medio de esta actividad logramos conocer las características y las funciones presentes en los cargos que desarrollan sus actividades en el área. La información obtenida permitió identificar las características que definen los puestos del área de producción de pintura de la empresa colorpigmenquim así:

**Por su análisis ocupacional:**

**Identificación del cargo:**

- Denominación del cargo
- Código
- Número de personas que desempeñan el cargo
- Jefe inmediato y su cargo
- Ubicación organizacional dentro del área

**Por la finalidad del cargo:**

**Descripción de las funciones:**

- ¿Qué hace?
- ¿Cómo lo hace?
- ¿Para qué lo hace
  - ¿cada cuánto tiempo lo hace?

### **Por requerimientos y competencias:**

#### **Requerimientos del cargo**

- Nivel mínimo de escolaridad
- Experiencia laboral

#### **Conocimientos y competencias:**

- Conocimientos generales
- Conocimientos específicos
- Competencias básicas

#### **Por las condiciones de trabajo:**

- Condiciones fundamentales del ambiente para el desarrollo de las actividades
- Riesgos a los que está expuesto
- Actividades de mayor esfuerzo físico, auditivo, visual o mental.

**Actividad:** determinar la línea de mando para la solución de situaciones y requerimientos laborales

#### **Medio de verificación: mapa jerárquico**

Según la información recolectada, dentro del área de producción de pintura

Colorpigmentim se identifican con la siguiente línea de mando:

1. **Gerente:** Omar castaño Vásquez
2. **Jefe de bodega:** Carlos Mario posada
2. **Ingeniero químico:** Gonzalo Piedrahita
3. **Coordinador de área:** Johana Andrea hincapié.
4. **Fabricantes:** Sergio Ruiz, Raúl Arnulfo Chavarriaga
4. **Entonador:** John Arledy Mejía
4. **Empacador :** Ferney Zuleta, Kevin Cediél, Andrés Mauricio zapata

**Actividad:** establecer un conducto regular dentro del área de producción de pintura.

**Medio de verificación:** protocolo de conducto regular

Durante los análisis de la información se observó una clase de requerimientos del área que clasificamos así: novedades técnicas de los productos y novedades técnicas y humanas que puedan surgir dentro del desarrollo de la dinámica de trabajo.

Según las novedades técnicas que los productos presenten durante las actividades de empaque o fabricación tales como: contaminación del producto por bacterias u hongos, descoloramientos o pérdidas de propiedades anticipadas las notificaciones serán realizadas al coordinador del área, este solicitará el punto de vista de los fabricantes del producto con el fin de solucionar el inconveniente técnico de fabricación.

En caso de no tener solución, el fabricante debe solicitar al ingeniero químico su punto de vista y solicitar sus reacomodaciones. El ingeniero químico debe consultar cualquier tipo de solución al jefe de bodega para que este gestione los recursos correspondientes y justifique ante la gerencia como se desarrolló la situación con el respectivo material comprobatorio.

Por otro lado los requerimientos técnicos y humanos se refieren a novedades como:

- Descomposición de maquinaria.
- Ausencia de personal por motivos de incapacidad, accidente laboral, despido o renuncia
- Autorizaciones y licencias.
- Agotamiento de materias primas
- Sustituciones y remplazos

Los requerimientos de este orden serán tratados con el coordinador del área y este posteriormente, expondrá la situación al jefe de bodega en caso de no tener la solución. El jefe de bodega dispondrá los recursos necesarios para solucionar el problema. En caso de ser una situación donde se vean afectadas las relaciones humanas, o los trabajadores concurren en actos que afecten el ambiente laboral o la dinámica de las empresas, será el jefe de bodega quien indique las sanciones pertinentes. Este a sus vez pasara informe a la gerencia de los hechos.

Sin embargo cualquier requerimiento que puedan tener los trabajadores del área con respecto a los elementos de protección personal o información acerca de la prevención de riesgos laborales en el área, o asesorías sobre salud en el trabajo, pueden ser tratadas directamente con el Encargado de seguridad y salud en el trabajo.

**Actividad:** describir la finalidad de los cargos y las funciones que componen el área de producción

**Medio de verificación:** manual de funciones y cargos

Según la información recolectada y analizada posteriormente se realizó la descripción de las funciones que componen los cargos del área, con base en las características fundamentales del cargo y la manera como se desarrollan las actividades.

En primer lugar, será resaltado el objetivo principal de cada función. Luego se enumeran las actividades que se necesitan para cumplir con el objetivo trazado.

Se describe la forma de realizar las funciones, el porqué de la necesidad y cada cuanto ejecutan esta labor. Además se tendrá en cuenta el grado de escolaridad y la experiencia mínima de trabajo para desempeñar el cargo.

De esta manera serán descritas las funciones que tengan relación con el área de producción de pintura de los siguientes cargos:

- Empacador
- Fabricante
- Entonador
- Coordinador de área
- Ingeniero químico
- Jefe de bodega,

En el manual se describen las funciones prioritarias y no prioritarias del cargo con el fin de orientar el funcionamiento dinámico del área de producción de pinturas. Así:

### **Cargo**

#### **Actividad necesaria para cumplir con el objetivo**

- leer y analizar el pedido.
- imprimir los stickers con la nomenclatura del producto.
- Seleccionar los envases correspondientes para la separación del producto
- Empacar el producto en el recipiente seleccionado forma A ( mediante la técnica manual de llenado)

- Empacar el producto en el recipiente seleccionado forma B ( mediante válvula del contenedor )
- Trasladar la mercancía a zona de embalaje.
- Embalar el producto.
- Trasladar el pedido físico a el área de despacho

#### **Funciones complementarias**

- Colaborar con las actividades de aseo del área.
- Colaborar con el traslado de materias primas a las estanterías correspondientes.
- Colaboras con las labores logísticas que se presenten en la jornada.

**Cargo:** fabricante

#### **Actividad necesaria para cumplir con el objetivo**

- Revisar qué tipo y cantidad de productos debe comenzar a fabricar, para la jornada.
- surtir de las materias primas necesarias, las estanterías situadas en el área de producción de pintura.
- Hacer el uso del libro de formulaciones
- Fabricar la pintura en los molinos
- Desplazar el producto terminado y ponerlo a disposición de los empacadores
- Entregar una muestra de cada lote fabricado, al ingeniero químico

- Registrar fecha y hora de fabricación de cada producto
- Mantener la maquinaria limpia y en buen estado

#### **Funciones complementarias**

- colaborar con algunas funciones logísticas en la empresa

**Cargo:** entonador

#### **Actividad necesaria para cumplir con el objetivo**

- revisar la listado de colores que se pasa diariamente por el coordinador del área, para obtener los colores necesarios que están solicitado para los pedidos de la jornada.
- Mezclar los colores.

#### **Funciones complementarias**

- Colaborar en otra área de producción distinta si aún no se ha terminado la jornada.

**Cargo:** coordinador de área de pintura.

#### **Actividades necesarias para cumplir con el objetivo**

- Llevar el registro de todos los pedidos que le entregan durante la jornada.
- Asignar los pedidos a los empacadores.
- Servir como enlace para transmitir las solicitudes y los requerimientos tanto de los fabricantes y los empacadores
- Supervisar el desarrollo de la actividad de empaque.
- Informar al jefe de bodega todas las novedades que puedan ocurrir durante la jornada.
- Delegar tareas de aseo o distribuir actividades que se presenten eventualmente en la jornada
- Desempeñar las actividades básica de un empacador de pinturas

#### **Funciones complementarias**

- Debe colaborar en funciones de logística de los despachos de mercancía.

**Cargo:** jefe de bodega

#### **Actividades necesarias para cumplir con el objetivo.**

- Coordinar todas las actividades del área.
- Recibe y atiende todos los requerimientos del área de producción de pintura.
- Supervisa las actividades que se desarrollan en el área de pintura.
- Diseña las actividades que se realizan en el área de producción de pintura
- Informa las justificaciones pertinentes al gerente sobre las actividades, novedades y requerimientos que puedan presentarse en el área de producción de pintura.

#### **Funciones complementarias**

**Nota:** Las demás funciones no tienen que ver directamente con el área de producción de pintura.

**Actividad:** establecer la educación básica y experiencia necesaria para el desarrollo de las funciones, Determinar las competencias con las que cada operador cuenta para el desarrollo de las funciones.

**Medio de verificación:** diccionario de competencias.

En este se describen las competencias necesarias para realizar un buen desempeño sobre el área de producción de pintura de colorpigmenquim. Las competencias descritas fueron tomadas del diccionario de competencias de la universidad de Santiago en el año 2013 y son las siguientes:

- Adaptabilidad al cambio
- Aprendizaje continuo
- Comunicación
- Flexibilidad
- Tolerancia a la presión
- Trabajo en equipo

**Actividad:** determinar los factores de responsabilidad para con los procedimientos del área

**Medio de verificación:** cuadro comparativo.

Con el siguiente cuadro se ilustra el cargo, las funciones que lo componen y las responsabilidades del cargo.

cargo	función	factor de responsabilidad
<b>empacador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leer y analizar el pedido.</li> </ul>	que el lenguaje del pedido sea comprendido
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• imprimir los stikers con la nomenclatura del producto.</li> </ul>	la información debe coincidir con el producto y debe estar bien escrita
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seleccionar los envases correspondientes para la separación del producto</li> </ul>	el producto debe ir en el envase correcto para no alterar sus propiedades
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empacar el producto en el recipiente seleccionado forma A ( mediante la técnica manual de llenado)</li> </ul>	que el lenguaje del pedido sea comprendido
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empacar el producto en el recipiente seleccionado forma B ( mediante válvula del contenedor )</li> </ul>	que el producto quede bien empacado sin contaminación externa
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasladar la mercancía a zona de embalaje.</li> </ul>	evitar derrames en las vías de evacuación
<b>fabricante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar qué tipo y cantidad de productos debe comenzar a fabricar, para la jornada.</li> </ul>	evitar quedarse sin recursos para la fabricación de los productos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• surtir de las materias primas necesarias, las estanterías situadas en el área de producción de pintura.</li> </ul>	no tarda tanto en el desplazamiento de las materias primar , en el momento de la fabricación

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer el uso del libro de formulaciones</li> </ul>	mantener la consistencia de las propiedades de los productos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fabricar la pintura en los molinos</li> </ul>	tener siempre producto listo y ponerlo a disposición del empacador
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desplazar el producto terminado y ponerlo a disposición de los empacadores</li> </ul>	que los productos permanezcan en los lugares determinados
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entregar una muestra de cada lote fabricado, al ingeniero químico</li> </ul>	indicio del lote
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener la maquinaria limpia y en buen estado</li> </ul>	el buen funcionamiento del equipo
<b>entonador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>revisar la listado de colores que se pasa diariamente por el coordinador del área, para obtener los colores necesarios que están solicitando para los pedidos de la jornada.</li> </ul>	tener disposición los colores necesarios para la jornada
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesclar los colores.</li> </ul>	los colores deben de ser exactamente los mismos de la carta de presentación comercial de la empresa
<b>coordinador área de pintura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar el registro de todos los pedidos que le entregan durante la jornada.</li> </ul>	la información del pedido es determinante como historial de búsqueda
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignar los pedidos a los empacadores.</li> </ul>	Clasificación adecuada de los productos entre los empacadores.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servir como enlace para transmitir las solicitudes y los requerimientos tanto de los fabricantes y los empacadores</li> </ul>	darle claridad y precisión a la solicitud de requerimientos del área
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisar el desarrollo de la actividad de empaque.</li> </ul>	responsable del buen desarrollo de las actividades del área
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar al jefe de bodega todas las novedades que puedan ocurrir durante la jornada.</li> </ul>	no dejar pasar desapercibidas las novedades del área

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegar tareas de aseo o distribuir actividades que se presenten eventualmente en la jornada</li> </ul>	el orden dentro del área de trabajo debe ser costumbre
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeñar las actividades básica de un empacador de pinturas</li> </ul>	el ejemplo como líder es primordial para ejercer control sobre los demás empacadores
<b>jefe de bodega</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar todas las actividades del área.</li> </ul>	no deben ocurrir situaciones que retrasen y obstruyan el funcionamiento de las actividades del área de producción de pintura
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibe y atiende todos los requerimientos del área de producción de pintura.</li> </ul>	la información con la cual funcionan los procedimientos del área debe ser clara para todos
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisa las actividades que se desarrollan en el área de pintura.</li> </ul>	establece sanciones y beneficios según el desempeño del personal del área
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña las actividades que se realizan en el área de producción de pintura</li> </ul>	la sincronía de los puestos deben responder al mismo objetivo pese a las novedades que se puedan presentar
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informa las justificaciones pertinentes al gerente sobre las actividades, novedades y requerimientos que puedan presentarse en el área de producción de pintura.</li> </ul>	la gerencia debe estar informada acerca de las diferentes actividades y resultados de las situaciones u operaciones que se presenten en el área de pintura

**Actividad:** clasificación y presentación de los perfiles para los cargos.

**Medio de verificación:** formato de perfil de cargos diligenciado.

La presentación para los perfiles de los 8 cargos se presentara de la misma forma que el siguiente perfil

ANÁLISIS OCUPACIONAL			
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
DENOMINACIÓN	ENTONADOR		ubicación
CÓDIGO -GRADO	10102		
NUMERO DE PERSONAS A CARGO	0		
NUMERO DE PERSONAS QUE EJERCEN EL MISMO CARGO	1		
JEFE INMEDIATO Y CARGO	COORDINADOR DE AREA - INGENIERO QUIMICO		
FINALIDAD DEL CARGO			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES			
¿Qué hace?	¿Cómo lo hace?	¿Para que lo hace?	¿Cada cuánto lo hace?
<ul style="list-style-type: none"> <li>revisar la listado de colores que se pasa diariamente por el</li> </ul>	comunicándose con el coordinador del área con un listado	para tener consistencia con el	diario

coordinador del área, para obtener los colores necesarios que están solicitado para los pedidos de la jornada.		<b>comercio de los colores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesclar los colores.</li> </ul>	<b>mediante la mezcla de pinturas</b>	<b>Para definir una variedad de 50 colores.</b>	<b>diario</b>
<b>REQUERIMIENTOS DEL CARGO</b>			
Nivel mínimo de escolaridad:	bachillerato		
<b>Tipo de experiencia</b>	entonador de pinturas		
<b>mínimo de experiencia</b>	2 años		
<b>CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS</b>			
<b>Conocimientos generales</b>	conocer las propiedades de las pinturas		
<b>Conocimientos específicos</b>	técnica de entonación		
<b>Competencias laborales.</b>	<b>adaptación al cambio, tolerancia a la presión, trabajo en equipo</b>		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
Describe las condiciones ambientales que hacen inadecuado el puesto de trabajo	ruido, calor, y material particulado		
Riesgos que tiene durante el desempeño del cargo.	Enfermedades respiratorias, enfermedades auditivas, fatiga muscular.		

## **Recomendaciones a la agencia de práctica**

Con el fin de seguir mejorando en el desarrollo de las actividades del área y además complementar las herramientas con las cuales se informan y se comunican las personas en relación con el área de pinturas, se hacen las siguientes recomendaciones:

- Carnetización del personal. En este documento se podrá visualizar la información referente a la caracterización del operador incluyendo una fotografía.
- Implementación de un contrato de prueba que permita disponer de un aspirante al cargo en caso de que no se note capacidad física o disposición cognitiva para llevar acabo las funciones del área.
- Es importante complementar con estándar salarial para cada cargo del área, con el fin que el trabajador conozca las retribuciones por responsabilizarse del cargo.
- Es conveniente realizar las representaciones gráficas, mapeos de cómo se relacionan las partes del área y además las fichas técnicas de los productos que fabrican.
- Delegar al interior del área intervenida actividades para el mantenimiento del área.
- Se recomienda el diseño de un manual de técnicas.

## **Conclusiones de la práctica**

En conclusión, el análisis de cargos por competencias, es el punto de partida para implementar las herramientas y los recursos necesarios, que contribuyan a la

Planificación y diseño de los procesos administrativo o industriales que la agencia usa para cumplir sus metas comerciales.

Cuando las personas y los procesos de una empresa están organizados y coordinados, la dinámica del funcionamiento de la empresa es fluida y hay un mejor aprovechamiento del tiempo y de los recursos humanos.

Las empresas con amplias nóminas se ven en la necesidad de implementar estrategias organizacionales, que les permita lograr sus metas brindándole la posibilidad de desarrollo y calidad de vida de las personas que interactúan en ella. Actualmente el estado colombiano debate leyes que estructuran un marco legal centrado en proteger de explotación a la clase laboral colombiana.

A partir del 2019 la empresa dispondrá de una herramienta que describe las cualidades y competencias que debe tener el personal involucrado, además de las técnicas básicas para realizar las actividades que demanden el área de producción de pintura de colorpigmenquim s.a.s. de entre todas las áreas productivas de la agencia esta es la única que cuenta con una estructura organizacional. Se espera que los resultados de su funcionamiento justifiquen la expansión del proyecto a las demás áreas tanto productiva o administrativa de la empresa.

### **Reflexión teórica de la práctica profesional**

En la actualidad colombiana el gremio de las empresas dedicadas a la producción o al comercio de insumos o materiales para la construcción y artículos ferreteros, inclusive la empresa de sector Constructor, tiene una cobertura muy grande sobre la clase trabajadora del país. Sus actividades son dirigidas al sector inmobiliario y constructor, pero pese a esto son pocas las entidades que tienen una estructura organizacional estable.

En Medellín dentro de la oferta laboral que puede tener un psicólogo en el área empresarial, es muy común que sean contrataciones para dirigir y supervisar procesos de selección. O para contribuir en la disminución del riesgo psicosocial al que pueden ser sometidos los trabajadores dentro de una organización industrial.

Un psicólogo puede ser fundamental dentro de los análisis que se deben de realizar para estructurar las organizaciones lucrativas en la medida que crecen. La descripción de los cargos, puestos, funciones además de la elaboración de los perfiles correspondientes, le permite conocer al psicólogo como es la relación de los órganos que componen el sistema industrial y conectarlos correctamente para lograr un funcionamiento sistémico productivo.

Además, al estructurar sistemas organizacionales, al psicólogo se la facilita la tarea de conocer las implicaciones psicosociales resultado de la carga de actividades y situaciones que surgen en medio del ámbito laboral.

La psicología como elemento clave de análisis para las estructuras organizacionales lucrativas en Colombia es un gran campo de acción, pues orientar la búsqueda de las piezas claves con las características precisas que hacen que el funcionamiento de los sistemas empresariales, basados en los recursos humanos puedan orientarse a realizar el uso correcto de la tecnología disponible para buscar benéficos tanto para los empleadores como para los empleados.

## **Bibliografía**

Rodríguez, Díaz, Fuentes, Angustias, Montalbán, Sánchez, Zarco (2004). Psicología de las organizaciones. UOC.

Castillo, (2006). Administración del personal un enfoque hacia la calidad. ECOE ediciones.

R. Wayne, Robert M. (2005). Administración de recursos humanos. Pearson Prentice hall.

M. Alles, (2008). Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias.

Granica.

G. chavez, (2002). Manual para el diseño de normas de competencia laboral, normas de empresa, ampliación de un análisis crítico de competencias laborales. Panorama editorial.

L. torres y L. Jaramillo, (2014). Diseño y análisis de puesto de trabajo. Ediciones de la U.

R. Witkin y W. Altschuld, (1995). Planning and conducting needs assessments. Sage publications.

H. Sampieri, (2014), metodologías de la investigación. Mc. Grawn – Hill/ interamericana de editores.

R. Mansilla, (2015), diagnostico organizacional. “hacia una organización flexible”

## **Anexos**

### **Diario de campo**

En el presente diario será descrita la dinámica de trabajo que se puede observar durante las jornadas de trabajo diurno que se desempeñan las personas que operan el área producción de pintura de la empresa colorpigmenquim.

La fecha de inicio de la observación es el día lunes primero de octubre del 2018.

#### **Descripción de la jornada 1**

La entrada de los trabajadores es a las 7 am, ingresan una cantidad aproximada de 45 trabajadores del área de producción y otros tantos del área administrativa.

Se puede notar que la mayoría está frescos, con buen semblante y actitud para el trabajo, algunos madrugan un poco más para tomar café y tener una charla matutina en una cafetería que pertenece a las instalaciones del lugar.

Centrándonos en el área será centro de observación se compone de la siguiente manera: abarca un área de 180m cuadrados, allí se puede notar que hay 3 sub áreas que interactúan entre sí. Podríamos llamarle así:

- Área de fabricación
- Área de almacenamiento de empaque
- Y área de selección y despacho

Se pueden identificar estanterías y canecas por toda el área. Las estanterías tienen el fin de almacenar las materias primas con las cuales se fabrican los productos y almacenar producto terminado. Por otra parte las canecas almacenan en su mayoría producto semiterminado (que está preparado pero no se ha empacado) y algunas más contienen materias primas. El lugar está organizado y tiene un aroma a límpido.

Al inicio de la jornada, hay una mujer que empieza a vaciar el contenido de las canecas en otros recipientes más pequeño, ella tenía un guante y con una especie de jarro vaciaba el producto que evidentemente era pintura en otros tarros más pequeños.

La tarea parecía muy fácil y lo hacía de manera impecable sin derramar una gota, posteriormente tapaba los tarros que empaco y los traslado en una caja de plástico hacia un lugar donde los marcaba y proseguía segur haciendo lo mismo.

A su vez otro trabajador que también parecía haber madrugado un poco más, coloco a remojar unas máquinas que tienen forma de batidor grande y comenzó a trasladar unos costales al parecer materia prima, desde un sitio ajeno a aquella planta, hacia unas estanterías situadas cerca de los batidores.

Rápidamente mientras transcurre la primera media hora, se puede notar que el resto del personal se va incorporando a sus labores. Primeramente se dirigen hacia la chica que lleva varios minutos haciendo la misma actividad, y esta les indica que vallan donde el otro señor y que le colaboren a trasladar los costales, rápidamente los que llegan se incorporan a aquella actividad.

Mientras transcurre la primera hora llega un hombre por el ingreso norte a la planta, se acerca a la chica y le entrega unos papeles que al parecer son pedidos. Posteriormente el hombre sale por eel ingreso sur de la planta de manera rápida.

La chica, toma los papeles los analiza y al parecer realiza un registro en una libreta, posteriormente llama a los demás muchachos y les reparte los pedidos. Los muchachos de una manera atenta se ponen en acción y separan los pedidos.

Durante la separación se puede observar varios tipos de productos, envases y herramientas que los separadores utilizan para llevar a cabo su labor, que van desde accesorios de seguridad industrial hasta indumentaria como martillos de goma lapiceros, bisturí o cualquier cosa necesaria para llevar a cabo la empacada de dichos productos.

Se puede apreciar que cada vez que uno de los muchachos termina de empacar un pedido, este es envuelto con una especie de cinta y separado aparte para su despacho, el hombre se dirige a la mujer y esta que también está empacando, suspende lo que hace y entrega más pedidos, nuevamente va a su libreta y realiza un registro.

La dinámica anterior se repite hasta las 10 de la mañana que suena una sirena en señal que es la hora del desayuno y el grupo se dispersa para desayunar, para este momento se puede identificar en su mayoría los involucrados en el área que son directamente 7 así:

- Una coordinadora del grupo
- 3 fabricantes de los cuales 2 la fabrican y el otro las mezcla entre sí para derivar colores
- 3 empacadores

Cuando la hora del desayuno termina, los trabajadores regresan a su labor dentro del área de producción de pintura. La chica le informa a otro hombre (al parecer un supervisor de la producción) acerca de los pedidos en cuanto a su despacho, es decir: si están listos o no.

Sobre el medio día se puede notar un flujo de trabajo muy alto. Los pedidos cada vez son más y la actividad es constante. Dentro de la dinámica del área se puede notar que en muchas ocasiones el supervisor al que nos referíamos previamente, utiliza los muchachos que empacan la pintura para realizar tareas que surgen durante el día en otras áreas de la planta y que son momentáneas, pasadas estas tareas los trabajadores retornan a su.

Continúa la jornada con sus actividades, antes de las 2 pm hora del almuerzo los trabajadores del área se integran a los demás en la cancha para realizar las actividades referentes a la pausa activa coordinadas por el área de seguridad industrial. Después se dirigen hasta el almuerzo que termino a las 2.30 pm.

En las horas de la tarde, todos los trabajadores de la empresa se disponen a ejecutar el despacho de la mercancía que fabricaron durante toda la jornada, pero el área de producción de pintura aún no termina de separar los pedidos.

Se nota que al ambiente del área de trabajo se ha puesto un poco tenso, pues la coordinadora acosa en tono fuerte a los empacadores para que terminen. Un grupo de hombres llega y desplaza la mercancía que está terminada hacia los lugares de despacho de la empresa. Se nota que esa situación llena de presión los muchachos del área.

El tiempo transcurre hacia las 6 pm y no parece que les faltara poco para terminar. Algo en particular es que de manera consecutiva aparecían varios hombres con facturas en sus manos al parece para aclarar situaciones confusas que se presentan sobre el pedido con relación a aquella factura.

Esta situación causaba tenciones y reclamos que terminaban en disgustos o, influían para que los trabajadores suspendan las actividades que realizaban con afán y solucionaran este tipo de situaciones.

Pasadas las 7 pm la jornada de trabajo parecía concluir para el área de fabricación de pintura pues ya la elaboración de la totalidad de los pedidos se había realizado. Pero esto no significaba que la jornada de trabajo hallase terminado pues quien termina con sus labores debe colaborar en el despacho de la mercancía para poder así concluir con su jornada laboral.

## **Observaciones de la jornada 1**

- Dentro del área solo 2 personas saben concretamente la mayoría de la información para realizar su labor. El reto debe esperar a que le orienten sobre las obligaciones del día.
- Se pudo evidenciar una estructura jerárquica que orienta las actividades productivas del área
- La planta se tarda mucho para realizar las actividades, aunque todo lo hacen rápidamente.

## **Preguntas de interés**

- ¿Cuáles son las tareas externas al área que interrumpen el buen funcionamiento del área de producción de pintura?
- ¿Porque la necesidad de que el personal involucrado en el área de pintura participe en otras tareas que no tienen nada que ver con producir pintura?
  
- ¿Cuáles son los motivos de los reclamos que aparecen en la relación de los pedidos con las facturas?

## **Descripción de la jornada 2**

### **Martes 02 octubre 2018**

La observación del día de hoy será centrada en descubrir las respuestas a las preguntas que surgieron durante la observación de la jornada 1, para realizar hipótesis que nos ayuden a comprender

los motivos del porque el largo tiempo empleado para el desarrollo de las actividades de la jornada, o si solamente el día lunes fue una particularidad que se repite con poca frecuencia.

En el inicio de la segunda jornada de observación, la planta estaba desorganizada y sucia producto de la alta carga laboral del día anterior, además había una cantidad considerable de producto terminado en todas las vías de circulación del lugar. Por consiguiente: las primeras actividades que se ordenaron desarrollar por parte de la mujer y del supervisor de la planta fue: distribuir el material terminado a los lugares correspondientes y organizar la planta para proceder a trabajar.

Mientras se coordinaban labores de aseo en la planta, nuevamente el hombre ingresaba por el lado sur de la planta y le entregaba los pedidos a la mujer, ella inmediatamente coordinaba con los muchachos la fabricación de los pedidos.

El hombre provenía de recepción, el área encargada de recibir, transcribir y difundir los pedidos generados por los asesores comerciales o por los clientes. Esta recepción se realiza de forma manual. De igual manera la totalidad de los pedidos son pasados en un formato manual y difundido a todas las áreas de producción.

En las horas de la mañana en medio del derrotero común, dos empacadores de pinturas fueron separados del área para colaborar en el descargue de un camión cargado con cajas de cartón. Lo que les ocasiono el retraso de sus labores.

Pero no solamente había allí en ese descargue operadores del área de pintura. También se encontraban operarios de otras áreas productivas. Con el fin de descargar el carro rápido, pues había más carros afuera esperando que los recibieran. La operación duro aproximadamente 20 minutos.

La jornada se desenvolvía de manera similar que la anterior. Llamo la atención que durante las actividades a uno de los empacadores de pintura, se le resbalo de las manos un tarro lleno de pintura, cayendo al piso y causando un reguero. El operario al parecer no tenía clara la manera de recogerlo. Y luego de tardar un tiempo considerable en el intento de repararlo. Recibió un fuerte llamado de atención por desamorarse, por desperdiciar material y por no poner cuidado. Fue notable como el reto de la jornada este operario se mostró desmotivado en su trabajo.

En general la jornada se desarrolló igual que el día anterior solo que con una demanda más alta de pedidos. Se observó que después de la 3 pm todavía se estaban pasando pedidos a producción, lo que dio la impresión que todavía les faltaría mucho para terminar.

Transcurrida la jornada nuevamente todo el personal se dispuso para el despacho de los productos. Se realizó un acercamiento al momento que se formalizo un reclamo de parte de un denominado cargador (se encarga de llevar el producto desde el área donde se encuentra almacenado, hasta el carro de despacho).

El problema radicaba en que no coincidía alguno de los elementos de la factura con los productos que están empacados físicamente. Lo que le causo al operario suspensión de su actividad mientras solucionaba el problema. Se deslumbra que problemas como este son frecuentes al igual de las jornadas laborales extensas.

### **Observaciones de la jornada**

- Se detectó que cuando los separadores de pintura son alejados de sus puestos, es para llevar a cabo tareas correspondientes a actividades logísticas
- Durante el despacho los errores son cotidianos y además puede existir la posibilidad que durante la entrega surjan más inconvenientes.

## **Preguntas de interés**

¿Existen protocolos que sean aplicados en situaciones de derrame o novedades que puedan afectar la dinámica de la planta y permitan solucionar la situación de manera rápida?

¿Cuenta la empresa con programas de entrenamiento que le brinden la información apropiada a los trabajadores para responder a cualquier situación?

¿Tiene incorporada la empresa algún conducto regular para la toma de decisiones y solución de situaciones que se presenten dentro del área productiva?

## **Descripción de la jornada 3**

La jornada tubo comienzo con la novedad de que: faltaba un trabajador. El motivo era que estaba enfermo. Inmediatamente se buscó un remplazo dentro de la planta. El muchacho asignado para el remplazo mostro tal inexperiencia que luego del desayuno fue remplazado.

Considerando la falta de un trabajador y el incremento de la carga laboral que acompañaba el día, el ambiente se tornaba un poco pesado. El remplazo asignado se encontraba molesto porque suspendió sus labores para realizar el remplazo, esto ocasionaría que se retrasara en sus cosas y terminara más tarde de lo común.

Se realizó un acercamiento al área de recursos humanos para tratar de determina que hacer en caso de faltas. Que protocolos se disponen para este tipo de situaciones. Pero recursos humanos, no se involucra en estas situaciones más allá de realizar la recepción de los documentos correspondientes que justifica la falta.

De igual manera la empresa no cuenta con manuales que describan la información necesaria para orientar los procesos de la empresa. Todas las actividades realizadas por parte de los operadores, son coordinadas con

base a pactos realizados en pequeñas reuniones que proponen cómo será la manera de actuar frente al derrotero del día.

En las horas de la mañana, una mujer ingresa a la planta con un reporte. Este es compartido con la mujer encargada del área, esta se dirige a su registro y posteriormente a las copias de los pedidos buscando algún tipo de justificación.

Como novedad se puede integrar una persona que aspira a un trabajo dentro de la organización. Se pudo evidenciar como trabajo todo el día en diferentes actividades de distintas áreas de la empresa, y aunque lo hacía con entusiasmo, a eso de las 4 de la tarde, luego de la hora del almuerzo, el hombre renunció.

Al igual que las dos jornadas anteriores, parece que las inconsistencias en el proceso son permanente, en algunos días muchas y en otras menos. En cuanto a las situaciones de derrame, existen indicaciones de cómo reaccionar en caso de que uno ocurra pero al parecer no todos cuentan con la información.

El derrotero de la jornada de trabajo dentro del área de pintura se lleva a de forma normal, de igual manera la jornada se extiende hasta después de las 6 de la tarde y terminara en el momento que los carros de despacho, queden listos para el otro día.

### **Observaciones de la jornada**

- El área opera sin ayuda de protocolo alguno que sirva para orientar las actividades.
- En caso de remplazos no hay un patrón que indique aptitudes mínimas para realizar bien el trabajo.
- La inconcordancia que involucran el área son permanentes e influyen negativamente en la dinámica del despacho.

**CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL  
AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA:**

**NOMBRE:**

**PUESTO:**

**EDAD:**

**ESCOLARIDAD:**

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?
2. ¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?
3. ¿cuántas personas tiene a cargo?
4. ¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?
5. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?
6. ¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?

## **CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA:** 05 mayo 2018

**NOMBRE:** Carlos Mario Posada

**PUESTO:** jefe de bodega

**EDAD:** 46 años

**ESCOLARIDAD:** tecnología

**1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

20 años

**2. ¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

El organismo que me regula es la gerencia. El señor gerente es Omar Castaño

**3. ¿cuántas personas tiene a cargo?**

Todo el personal que labora en las distintas áreas de la empresa inclusive parte del personal administrativo un aproximado de 45 personas

**4. ¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Todas las indicaciones que provengan de gerencia.

**5. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

6 años

**6. ¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Debo conocer aspectos fundamentales a la empresa con relación a la producción y la logística de la empresa.

Debo realizar operaciones matemáticas para el cálculo de operaciones administrativas y productivas

Debo tener la capacidad física para realizar las funciones que el trabajo exija, con energía.

Debo ser capaz de expresarme con claridad para poder orientar bien.

Tengo que estar en la capacidad de tomar decisiones determinantes bajo situaciones de presión.

**CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL  
AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTUM**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA: 05 mayo 2018**

**NOMBRE:** Johana Andrea Hincapié Mejía

**PUESTO:** empacadora de pintura

**EDAD:** 27

**ESCOLARIDAD:** primaria

1. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

10 años pero durante el 2017 no estuve vinculada a la empresa.

2. **¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Carlos Mario Posada jefe de bodega

3. **¿cuántas personas tiene a cargo?**

3 operadores

4. **¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Registrar los pedidos que lleguen al área de producción de pinturas.

Delegar los pedidos a los separadores.

Supervisar a los separadores y orientarlos hacia una buena labor.

Debo reportar a los fabricantes de las pinturas cuando se terminan

Notificar las novedades de la jornada al jefe de bodega

5. **¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

1 año

**6. ¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Conocer las características de los productos que se fabrican en el área

Ser fuerte y agile con los brazos para llevar acabo las actividades de llenado

Hay que tener la capacidad de trabajar bajo presión.

## **CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA:** 05 mayo 2018

**NOMBRE:** Sergio Ruiz

**PUESTO:** coordinadora área de pintura

**EDAD:** 42 años

**ESCOLARIDAD:** bachillerato

7. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

9 años

8. **¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Carlos Mario Posada jefe de bodega

9. **¿cuántas personas tiene a cargo?**

No tengo personas a cargo

10. **¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Fabricar vinilos esmalte, removedores, anticorrosivos, tráfico, barnices entre otros productos fabricados en el área.

11. **¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

4 años

12. **¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Tener fuerza y resistencia física.

Debe tener conocimientos básicos matemáticos para comprender las fórmulas de los productos

Debe tener conocimientos básicos acerca de la manipulación de material químico.

Debe conocer acerca del riesgo que implica esta labor

Calculador y atento.

## **CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA:** 05 mayo 2018

**NOMBRE:** Raúl Arnulfo Chavarriaga

**PUESTO:** fabricante de pintura y acido

**EDAD:** 58 años

**ESCOLARIDAD:** no tengo

**13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

18 años pero no trabaje con la empresa durante el 2015 y el 2016.

**14. ¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Carlos Mario Posada jefe de bodega

**15. ¿cuantas personas tiene a cargo?**

No tengo personas a cargo

**16. ¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Fabricar vinilos t1, t2, t3 en blanco y sus derivaciones además empacar el ácido muriático

**17. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

En la fabricación de la pintura 4 años, y en la empacada del ácido desde que labora en la empresa aunque en los últimos años, solo manipulo el ácido cuando no hay quien lo haga.

**18. ¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Tener fuerza y resistencia física.

Conocer y calcular las cantidades de las materias primas indicadas para fabricar los productos

Tengo que conocer el riesgo que tiene la manipulación de productos corrosivos

Tengo que saber operar los molinos de pintura.

**CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL  
AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA: 05 mayo 2018**

**NOMBRE:** John Arledy Mejía

**PUESTO:** entonador de pintura

**EDAD:** 53

**ESCOLARIDAD:** bachillerato

**19. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

11 años.

**20. ¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Carlos Mario Posada jefe de bodega

**21. ¿cuantas personas tiene a cargo?**

No tengo personas a cargo

**22. ¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Fabricar los colores correspondientes a la carta comercial de la empresa.

**23. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

11 años

**24. ¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Tener buena visión ocular

Ser una persona paciente y precisa

Tener buenos alientos y resistencia física

Tener buena disposición para el trabajo.

Conocer las propiedades de los productos con los que se trabaja.

## **CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTUM**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA: 05 mayo 2018**

**NOMBRE:** Ferney Zuleta

**PUESTO:** empacador de pintura

**EDAD:** 27

**ESCOLARIDAD:** primaria

**1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

4 años

**25. ¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Johana Andrea hincapié mejía

**26. ¿cuantas personas tiene a cargo?**

No tengo personas a cargo

**27. ¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Empacar los pedidos de pintura

Obedecer al jefe de bodega en lo que solicite

Reemplazar al coordinador del área en sus momentos de ausencia.

**28. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

4 años

**29. ¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Tener fuerza y agilidad para empacar

Leer con cuidado

Conocer cómo se empacan los diferentes productos

Tener sentido de colaboración.

**CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL  
AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTUM**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA: 05 mayo 2018**

**NOMBRE:** Cristian Andrés Gil

**PUESTO:** empacador de pintura

**EDAD:** 22

**ESCOLARIDAD:** bachillerato

30. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

1 año

31. **¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Johana Andrea hincapié mejía

32. **¿cuantas personas tiene a cargo?**

No tengo personas a cargo

33. **¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Empacar los pedidos de pinturas  
Obedecer al jefe de bodega en lo que solicite.

34. **¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

1 años

35. **¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Tener fuerza y agilidad para empacar  
Ser preciso y cuidadoso al empacar los pedidos  
Conocer cómo se empacan los diferentes productos  
Tener sentido de colaboración y pertenencias.

## **CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTOS**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA:** 05 mayo 2018

**NOMBRE:** Kevin Santiago Cediel

**PUESTO:** empacador de pintura

**EDAD:** 22

**ESCOLARIDAD:** bachillerato

36. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

6 meses

37. **¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Carlos Mario Posada

38. **¿cuantas personas tiene a cargo?**

No tengo personas a cargo

39. **¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Empacar los pedidos de pinturas  
Colaborarle al jefe de la bodega

40. **¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

6 meses

41. **¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Tener fuerza.

Ser obediente y puntual.

Ser ágil y rápido.

**CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL  
AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTUM**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA: 05 mayo 2018**

**NOMBRE:** Andrés Mauricio Zapata

**PUESTO:** empacador de pintura

**EDAD:** 23

**ESCOLARIDAD:** bachillerato

42. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

8 meses

43. **¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Joanna Andrea hincapié mejía

44. **¿cuántas personas tiene a cargo?**

No tengo personas a cargo

45. **¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Empacar los pedidos de pinturas  
Colaborarle al jefe de la bodega

46. **¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

8 meses

47. **¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Tener buen estado físico

Obedecer las indicaciones del coordinador

No derramar pintura.

**CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEL  
AREA DE PINTURA DE COLORPIGMENTUM**

Las respuestas a las preguntas deben ser claras y breves. El periodo máximo para contestar las preguntas es de 5 min.

**FECHA: 05 mayo 2018**

**NOMBRE:** Andrés Mauricio Zapata

**PUESTO:** empacador de pintura

**EDAD:** 23

**ESCOLARIDAD:** bachillerato

48. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**

8 meses

49. **¿cómo se llama su jefe inmediato o el organismo que lo supervisa?**

Joanna Andrea hincapié mejía

50. **¿cuantas personas tiene a cargo?**

No tengo personas a cargo

51. **¿Cuáles considera que son sus funciones fundamentales?**

Empacar los pedidos de pinturas  
Colaborarle al jefe de la bodega

52. **¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose en el mismo puesto?**

8 meses

53. **¿describa las capacidades que cree que debe tener para ejecutar su cargo?**

Tener buen estado físico

Obedecer las indicaciones del coordinador

No derramar pintura.

**ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS  
GUIA DE ENTREVISTA**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:**

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** Jefe de bodega

**Por medio de esta pregunta conoceremos como adquirió su saber actualmente**

¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?

**Por medio de esta pregunta conoceremos en que se fundamenta el hacer de esta persona actualmente y la claridad de lo que es una competencia laboral.**

¿Qué características personales considera son determinantes para cumplir los objetivos del puesto?

¿Qué entiende usted por competencia laboral?

**Por medio de esta pregunta conoceremos la proyección del encargado Asia lo que aspira de sus subordinados.**

Dada su trayectoria y experiencia dentro de la empresa ¿Cuál es el trabajador ideal para el área de producción de pintura?

**ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS  
GUIA DE ENTREVISTA**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:**

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** empacador (coordinador de área de producción de pintura)

**Por medio de esta pregunta conoceremos como adquirió su saber actualmente**

¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?

**Por medio de esta pregunta conoceremos en que se fundamenta el hacer de esta persona actualmente y la claridad de lo que se entiende por competencia laboral dentro de la agencia.**

¿Cómo es el funcionamiento del área de pintura?

¿Cómo se realiza el procedimiento de separación de pintura?

¿Qué entiende usted por competencia laboral?

**ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS  
GUIA DE ENTREVISTA**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:**

**PUESTO QUE DESEMPEÑA: fabricante**

**Por medio de esta pregunta conoceremos como adquirió su saber actualmente**

¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?

**Por medio de esta pregunta conoceremos en que se fundamenta el hacer de esta persona actualmente y la claridad de lo que se entiende por competencia laboral dentro de la agencia.**

Realiza una descripción de las actividades que realiza durante la jornada.

¿Qué capacidades considera necesaria para realizar su labor?

## **ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTQUIM GUIA DE ENTREVISTA**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:**

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** Entonador

**Por medio de esta pregunta conoceremos como adquirió su saber actualmente**

¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?

**Por medio de esta pregunta conoceremos en que se fundamenta el hacer de esta persona actualmente y la claridad de lo que se entiende por competencia laboral dentro de la agencia.**

Realiza una descripción de las actividades que realiza durante la jornada.

¿Qué capacidades considera necesaria para realizar su labor?

¿Qué entiende usted por competencia laboral?

**ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS  
GUIA DE ENTREVISTA**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:**

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** empacador de pintura

**Por medio de esta pregunta conoceremos como adquirió su saber actualmente**

¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?

**Por medio de esta pregunta conoceremos en que se fundamenta el hacer de esta persona actualmente y la claridad de lo que se entiende por competencia laboral dentro de la agencia.**

Describa el proceso general para el empaque de la pintura

Describa la técnica utilizada para llenar el recipiente de pintura

## ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS

### GUIA DE ENTREVISTA

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:** Carlos Mario Posada

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** Jefe de bodega

**¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?**

Me vincule a la empresa desde 1999, realizaba la tarea de contestar las llamadas y tomar los pedidos, con el tiempo se incrementaron las tareas como: hacer llegar los pedidos a producción de forma clara y facturarlos. Tiempo después, se le otorga la responsabilidad de dirigir las áreas productivas para supervisar los procedimientos y atender los requerimientos presentes en producción. Además me convertí en la unión entre el área administrativa y el área productiva. El contacto con los clientes tradicionales de la empresa, el conocimiento de los productos en los que la empresa ha innovado durante sus años de funcionamiento y su aporte para la solución de problemas y estrategias de producción que han contribuido a la expansión de la empresa, fue fundamental para ser capaz de cumplir con las responsabilidades de mi puesto.

**¿Qué características personales considera son determinantes para cumplir los objetivos del puesto?**

Personalmente la habilidad de manejar la presión y las exigencias del trabajo.

También la capacidad de asimilar y aprender de las situaciones que se presentan y de los demás.

El carácter fuerte más no grosero a la hora de tomar decisiones.

La educación con las demás personas.

La colaboración con los demás.

La actividad y resistencia física y mental.

La capacidad de razonar y crear mapas mentales.

La voluntad de hacer bien las cosas.

**¿Qué entiende usted por competencia laboral?**

La oferta de trabajo que hay en algún lugar como por ejemplo: en Medellín hay más trabajos para ayudantes de construcción que para otras labores como zapateros o como cocineros o contadores

Públicos. Agrega que: “en Medellín siempre ha sido mayor la competencia laboral textil”.

**Dada su trayectoria y experiencia dentro de la empresa ¿Cuál es el trabajador ideal para el área de producción de pintura?**

Que tenga buena voluntad, honesto, obediente con disposición a realizar las tareas que se le indique. Además que tenga buena resistencia física porque el trabajo en la empresa es duro y pesado.

Además preferiblemente que tenga una familia y que sea serio. Pero agrega que:” personalmente para el cualquier persona con ganas de trabajar es buena, lo que pasa es que muy pocos tienen ganas de trabajar”.

## **ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS QUIMICOS GUIA DE ENTREVISTA**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:** Johana Andrea hincapié

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** empacadora de pintura (coordinadora área de pintura)

### **¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?**

Comencé en año 2008 en el área de separación de productos ferreteros, tiempo después me colocaron en el área de separación de varios, donde desempeñe funciones como el empaque de productos químicos como la soda, el diablo rojo, la vaselina, cortar estopas y cosas así. Posteriormente me delegaron la separación de artículos de pvc para tubos. Luego me responsabilice de nuevo en el área de separación de artículos ferreteros.

Durante el año de ausencia estuve desempeñando labores de destilación de productos químicos como thinner, varsol, disolvente. De regreso a la empresa en el 2018 y gracias a mi experiencia y capacidad física me dieron la oportunidad de empacar pintura. Área el cual dirijo desde abril del 2018.

Anteriormente avía tenido la oportunidad de trabajar algunos días en esa área y me gusto, fue por eso que esta vez hice la solicitud de trabajar en esa área aunque nunca pensé que la dirigiría, sin embargo: “me veo como una empacadora más”. Creo que todo lo que aprendido en la empresa me da la capacidad de trabajar en cualquier parte pero me gusta esta zona.

### **¿Cómo es el funcionamiento del área de pintura?**

Los pedidos son pasados desde las 8 de la mañana hasta las 3 pm. Los pedidos provienen de recepción. Posteriormente son registrados en una libreta donde: está clasificada entre los 4 empacadores que somos. Yo tomo los pedidos el registro a nombre del empacador al cual se lo entrego, y cuando este lo realiza, me avisa y yo lo marco como realizado.

### **¿Cómo se realiza el procedimiento de separación de pintura?**

Leemos en el pedido que tipo, cantidad y color están solicitando, posteriormente procedemos a alistar los envases que utilizaremos para el llenado. Seguidamente en un pc, cada uno imprime el stiqquer con la información del producto.

Rápidamente nos dirigimos con todo lo necesario Asia la caneca que contiene el producto solicitado, y nos disponemos a empacar el producto.

Una vez llenados los recipientes solicitados en el pedido, se reúne en su totalidad para ser envuelto y

colocado en el área para su despacho.

Las copias de los pedidos son guardadas para justificar lo realizado ante situaciones confusas que puedan presentarse durante su despacho.

**¿Qué capacidades son necesarias para coordinar las operaciones que se desarrollan en el área de producción de pintura?**

Tener conocimiento acerca de las características de las pinturas

La resistencia física y la fuerza son fundamental

Ser organizado con la información que maneja

Saber manejar sistemas

Saber comunicarse con los demás.

**¿Qué entiende usted por competencia laboral?**

Son las rivalidades en el buen sentido de la palabra que tienen los trabajadores de una empresa, por las bonificaciones que son ofertadas a cambio de alguna bonificación.

## **ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTQUIM GUIA DE ENTREVISTA**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:** Sergio Ruiz

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** fabricante

### **¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?**

Ingresa a la empresa en el año 2010, me desempeñe en el puesto de fabricante de pega para baldosas y otros productos en polvo. Para fabricar el producto aprendí a operar una máquina que mezclaba y trituraba el material hasta lograr el polvo.

Posteriormente trabaje en la fabricación de materias primas como resina alquímica. Esta la ponía a calentar operando un reactor químico y luego la destilaba en canecas.

Por último me trasladaron al área de fabricación de pintura hace 4 años ya que la forma de operar los molinos es muy parecida a las demás máquinas y se utilizan las mismas características para desempeñar ese cargo.

Por otro lado los conocimientos de aprendidos en bachillerado han contribuido a la fabricación de los productos, ya que se requiere utilizar formulaciones matemáticas para fabricar cualquier cosa producida en la fábrica.

### **Realiza una descripción de las actividades que realiza durante la jornada.**

- Tengo la responsabilidad abrir la empresa y cerrar porque mi vivienda se localiza muy cerca a las instalaciones de la empresa.
- Reviso las estanterías y realizo un inventario de las materias primas que pueden requerirse para realizar la producción del día
- Me pongo de acuerdo con Andrea para que me indique con cuales productos debo empezar, de no ser así comienzo a fabricar los productos que no Allan.
- Por cada lote fabricado debo extraer una muestra y llevársela al ingeniero químico. De igual forma se debe mantener relación con el ingeniero, pues es el que crea y rediseña las formulas con las cuales se fabrican los productos.
- Debo colaborar con los requerimientos del jefe de bodega
- Realizarle mantenimiento a los batidores de pintura
- Desplazar las materias primas desde el lugar de almacenamiento hasta la zona de trabajo

### **¿Qué capacidades considera necesaria para realizar su labor?**

La condición física es fundamental

La condición mental es muy importante para realizar operaciones matemáticas que tienen que ver con las fórmulas de los productos.

Hay que estar en condición de realizar una revisión básica de los aparatos con los cuales se fabrican los productos.

Hay que ser atento y preciso sobre las cantidades requeridas

Se debe conocer acerca de los riesgos presentes durante el manejo de las materias que pueden ser inflamables, corrosivas o venenosas.

**¿Qué entiende usted por competencia laboral?**

Las competencias son ese tipo de habilidades que se utilizan para conseguir las metas dentro del trabajo.

## ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTOS

### GUIA DE ENTREVISTA

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:** John Arledy Mejía

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** Entonador

#### **¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?**

Desde muy joven los tíos le enseñaron a manipular pinturas de carros y a preparar colores. Posteriormente comenzó a trabajar en almacenes automotrices pintando carros. Al pasar unos años le realizaron una propuesta de trabajo en un almacén como vendedor de pinturas, donde fue muy solicitado para preparar colores particulares que los clientes buscaban.

Luego de unos años la empresa dueña del almacén de cadena le propuso mejores condiciones de trabajo a cambio de que preparara los colores de la carta comercial de la empresa y desde eso lleva laborando con ellos en la misma función.

Por medio de esta pregunta conoceremos en que se fundamenta el hacer de esta persona actualmente y la claridad de lo que se entiende por competencia laboral dentro de la agencia.

#### **Realiza una descripción de las actividades que realiza durante la jornada.**

La entrada es a las 8 30

Posteriormente comienzo con el trabajo de preparar los colores, para lo cual uso un artefacto para revolver y un secador. La actividad es de carácter prioritario y solo me remito a realizar esa actividad. Generalmente termino antes de la jornada y procedo a colaborar en otras áreas de producción de la empresa como el estuco o los minerales, hasta que llegan las 6 y termina la jornada.

Puntualiza que en palabras puede parecer un trabajo simple, pero la técnica empleada para la entonación de los colores no la tiene cualquier persona.

#### **¿Qué capacidades considera necesaria para realizar su labor?**

Para la técnica de la entonación particularmente en esta empresa las capacidades básicas es tener una buena vista, y además fuerza en los brazos para revolver. Después de eso la paciencia y la precisión son complemento. Por otra parte hay que ser buen compañero de los demás dice que en lo personal le gusta estar pendiente de que las personas nueva no hagan mucho desastre.

#### **¿Qué entiende usted por competencia laboral?**

Es a demanda de trabajo que hay en una ciudad.

## **ANALISIS DE CARGOS POR COMPETENCIAS COLORPIGMENTQUIM GUIA DE ENTREVISTA**

**NOMBRE DEL ENTREVISTADO:**

**PUESTO QUE DESEMPEÑA:** empacador de pintura

**¿Cómo fue la trayectoria para llegar a adquirir el puesto que desempeña actualmente?**

Antes trabajar acá atendía una tienda familiar, desde el momento del ingreso me ubicaron en el área de pintura y a medida que pasa el tiempo conoció la variedad de productos que manejaban y las técnicas con la cual separaban el pedido. Con el paso del tiempo los compañeros lo fueron capacitando acerca de las precauciones del trabajo.

**Describe el proceso general para el empaque de la pintura**

En primer lugar se revisa el pedido para imprimir un stiker que contiene la información que caracteriza el producto. Esto se hace con un computador localizado en la planta habilitado con ese fin.

Luego nos dirigimos al área de almacenamiento de envase para seleccionar los tarros que correspondan al producto el cual será llenado.

Una vez seleccionado el envase y el stiker rápidamente nos dirigimos a los contenedores de pintura para llenar el pedido.

Cuando el pedido está lleno es separado para envolver y posteriormente aislado en el área de despacho

**Describe la técnica utilizada para llenar el recipiente de pintura**

Primero se utiliza un guante para aislar la piel de los químicos

También se utiliza un recipiente llamado ss. El cual hace las veces de cucharón para verter la pintura del contenedor (tambor) en el recipiente solicitado.

Después de llenado se tapa con la ayuda de un martillo de caucho.

Todo el procedimiento es manual, hasta el desplazamiento de la mercancía a los lugares donde se envuelve el pedido.

Hay un par de productos que se pueden llenar directamente de una válvula sin necesidad de usar ss.

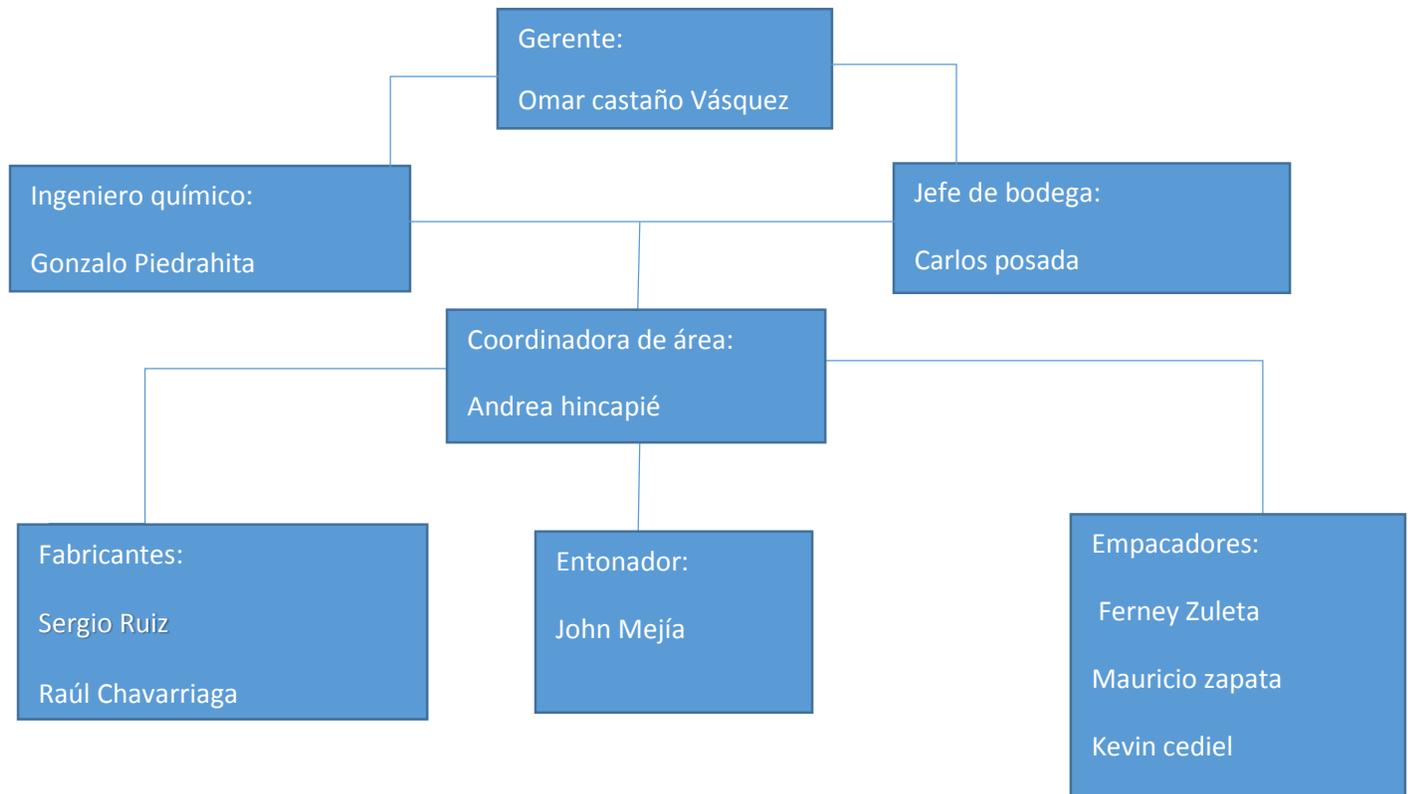
Básicamente esa es la técnica que se usa aunque en momentos puede cambiar depende del producto que solicitaron llenar

**FORMATO DE CARACTERIZACION DE COMPONENTES**

ANÁLISIS OCUPACIONAL			
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO		UBICACIÓN ORGANIZACIONAL	
DENOMINACIÓN			
CÓDIGO -GRADO			
NUMERO DE PERSONAS QUE DESEMPEÑAN EL MISMO CARGO			
CARGO JEFE INMEDIATO			
FINALIDAD DEL CARGO			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES			
¿Qué hace? (Que funciones tiene)	¿Cómo lo hace?	¿Para qué lo hace?	¿Cada cuánto lo hacen?
REQUERIMIENTOS DEL CARGO			
Nivel mínimo de escolaridad:			
Tipo de experiencia			
mínimo de experiencia			
CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS			
Conocimientos generales			

Conocimientos específicos	
Competencias laborales.	
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
Describe las condiciones ambientales que hacen inadecuado el puesto de trabajo (iluminación, ruidos, etc.	
Riesgos que tiene durante el desempeño del cargo (Verificar matriz de riesgos laboral)	

## Diagrama jerárquico



## **PROTOCOLO PARA EL CONDUCTO REGULAR DEL AREA DE PRODUCCION DE PINTURA DECOLORPIGMENTOS**

Por medio de este protocolo, se pretende establecer las instancias para que los integrantes de al área de producción de pintura, busquen las soluciones pertinentes al desarrollo de novedades que puedan surgir durante la jornada, con carácter disocio ante o que interfiera con el buen funcionamiento de la dinámica productiva.

Las situaciones que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades se clasifican según:

Las novedades técnicas del producto y las novedades técnicas del ambiente o situaciones que alteren el ambiente laboral.

**Se considera que el producto tiene una novedad técnica cuando:**

- Tiene contaminación bacterial u hongos.
- Hay perdida de propiedades del producto
- Hay decoloración de los productos
- Cuando suceden reacciones químicas inesperadas durante la mezcla de los productos.

**En cualquiera de los casos considerados como novedad técnica del producto se deben llevar a cabo los siguientes pasos:**

- a. Si la situación es descubierta por un empacador, debe notificarse al coordinador del área y este verificar con los fabricantes la magnitud del asunto. En caso de no tener solución se debe recurrir a paso b.
- b. el fabricante debe notificar al ingeniero químico acerca de la situación.
- c. Deben seguirse las recomendaciones del ingeniero químico. Este deberá estudiar la situación con el jefe de bodega para disponer los recursos que den solución a la situación.
- d. Las justificaciones se realizaran a gerencia con el debido medio verificable.

**Son consideradas novedades técnicas o situaciones que puedan alterar el ambiente laboral las siguientes:**

- Descomposición de maquinaria destinada a la producción.
- Descomposición o falta de herramientas destinadas a la producción o de protección personal.
- Agotamiento de las materias primas.
- Accidentes laborales.
- Roces, discusiones o riñas dentro del área de producción.
- Licencias, incapacidades remplazos y sustituciones.

**En los casos considerados como descomposición de maquinaria se deben seguir los siguientes pasos:**

- a. En primer lugar debe realizarse una inspección somera por el fabricante.

- b. Debe informarse a la coordinadora de área.
- c. La coordinadora de área informa sobre la novedad al jefe de la bodega.
- d. El jefe de bodega destina los recursos necesarios para la solución del problema. De justificar a herencia mediante un informe que incluya la descripción de la situación, como se solucionó y los medios que lo justifiquen.

**En caso de solicitud de herramientas, indumentaria o elementos de protección personal, se deben seguir los siguientes pasos:**

- a. La solicitud se le hace al coordinador del área
- b. El coordinador autoriza al operario para solicitarle al personal encargado de entregar los elementos solicitados correspondientemente.

**En caso de agotamiento de materias primas se deben seguir los siguientes pasos:**

- a. El fabricante o empacador debe anticipar que se terminara la materia prima y le informara al coordinador del área sobre la novedad
- b. El coordinador de área realizara la solicitud al encargado correspondientemente. En caso de no encontrarlo le será notificado al jefe de la bodega.

**En caso de accidentes laborales**

- a. En el momento que se presente la situación cualquiera del área debe estar autorizado para informar al encargado de riesgos profesionales.
- b. Se deben seguir las recomendaciones del encargado de riesgos profesionales.

**En caso de roces dicciones o riñas dentro del área de producción.**

- a. en estos casos el coordinador debe informar al jefe de bodega
- b. el jefe de bodega evaluara la situación y tomara las determinaciones pertinentes acerca de las sanciones convenientes para los involucrados con la situación

**En caso de Licencias, incapacidades remplazos y sustituciones.**

- a. Será solicitadas las licencias al coordinador del área, esta tendrá la posibilidad de negarla o gestionarla con el jefe de bodega.
- b. las justificaciones de las incapacidades serán entregadas al coordinador área, este las entregara al departamento encargado para archivar este tipo de documentos y manejar esas situaciones.

## **MANUAL DE FUNCIONES Y CARGOS DEL AREA DE PRODUCCION DE PINTURA DE COLORPIGMENTO**

A continuación serán descritas las funciones correspondientes a los cargos que se integran al área de producción de pintura de colorpigmento.

El área de pintura está compuesta por los siguientes cargos:

**Cargo: Empacador**

**Escolaridad mínima para desempeñar el cargo:** no es necesaria

**Experiencia mínima para desempeñar el cargo:** no es necesaria

**Objetivo del cargo:** separar los pedidos que son pasados a producción de manera precisa y ágil

**Actividad necesaria para cumplir con el objetivo**

- leer y analizar el pedido.
- imprimir los stickers con la nomenclatura del producto.
- Seleccionar los envases correspondientes para la separación del producto
- Empacar el producto en el recipiente seleccionado forma A ( mediante la técnica manual de llenado)
- Empacar el producto en el recipiente seleccionado forma B ( mediante válvula del contenedor )
- Trasladar la mercancía a zona de embalaje.
- Embalar el producto.
- Trasladar el pedido físico a el área de despacho

**Funciones complementarias**

- Colaborar con las actividades de aseo del área
- Colaborar con el traslado de materias primas a las estanterías correspondientes
- Colaborar con las labores logísticas que se presenten en la jornada

**Cargo:** fabricante

**Escolaridad mínima para desempeñar el cargo:** no es necesaria

**Experiencia mínima para desempeñar el cargo:** 2 años dentro de la empresa

**Objetivo del cargo:** fabricar los productos con los cuales comercializa la empresa

**Actividad necesaria para cumplir con el objetivo**

- Revisar qué tipo y cantidad de productos debe comenzar a fabricar, para la jornada.
- surtir de las materias primas necesarias, las estanterías situadas en el área de producción de pintura.
- Hacer el uso del libro de formulaciones
- Fabricar la pintura en los molinos
- Desplazar el producto terminado y ponerlo a disposición de los empacadores
- Entregar una muestra de cada lote fabricado, al ingeniero químico
- Registrar fecha y hora de fabricación de cada producto
- Mantener la maquinaria limpia y en buen estado

#### **Funciones complementarias**

- colaborar con algunas funciones logísticas en la empresa

**Cargo:** entonador

**Escolaridad mínima para desempeñar el cargo:** no es necesaria

**Experiencia mínima para desempeñar el cargo:** 5 años

**Objetivo del cargo:** obtener los tonos precisos que se exhiben en la carta de colores el cual es la presentación comercial de la empresa

#### **Actividad necesaria para cumplir con el objetivo**

- revisar la listado de colores que se pasa diariamente por el coordinador del área, para obtener los colores necesarios que están solicitado para los pedidos de la jornada.
- Mesclar los colores.

#### **Funciones complementarias**

- Colaborar en otra área de producción distinta si aún no se ha terminado la jornada.

**Cargo:** coordinador de área de pintura.

**Escolaridad mínima para desempeñar el cargo:** no es necesaria.

**Experiencia mínima para desempeñar el cargo:** 2 años realizando labores de empaque de pintura.

**Objetivo del cargo:** coordinar las actividades que se desarrollan en el área de producción de pintura para el correcto despacho de los productos que allí se fabrican

### **Actividades necesarias para cumplir con el objetivo**

- Llevar el registro de todos los pedidos que le entregan durante la jornada.
- Asignar los pedidos a los empacadores.
- Servir como enlace para transmitir las solicitudes y los requerimientos tanto de los fabricantes y los empacadores
- Supervisar el desarrollo de la actividad de empaque.
- Informar al jefe de bodega todas las novedades que puedan ocurrir durante la jornada.
- Delegar tareas de aseo o distribuir actividades que se presenten eventualmente en la jornada
- Desempeñar las actividades básica de un empacador de pinturas

### **Funciones complementarias**

- Debe colaborar en funciones de logística de los despachos de mercancía.

**Cargo:** jefe de bodega

**Escolaridad mínima para desempeñar el cargo:** no es necesaria.

**Experiencia mínima para desempeñar el cargo:** 2 años realizando labores de empaque de pintura.

**Objetivo del cargo:** coordinar las actividades que se desarrollan en el área de producción de pintura para el correcto despacho de los productos que allí se fabrican

### **Actividades necesarias para cumplir con el objetivo.**

- Coordinar todas las actividades del área.
- Recibe y atiende todos los requerimientos del área de producción de pintura.
- Supervisa las actividades que se desarrollan en el área de pintura.
- Diseña las actividades que se realizan en el área de producción de pintura
- Informa las justificaciones pertinentes al gerente sobre las actividades, novedades y requerimientos que puedan presentarse en el área de producción de pintura.

### **Funciones complementarias**

**Nota:** Las demás funciones no tienen que ver directamente con el área de producción de pintura.

## **DICCIONARIO DE COMPETENCIAS BASICAS PARA REALIZR LAS ACTIVIDADES DEL AREA DE PRODUCCION DE PINTURA DE COLORPIGMENQUIM**

Las siguientes competencias fueron tomadas del diccionario de competencias de la universidad De Santiago del 2013, luego de un análisis comparativo para deducir las competencias básicas con las cuales debe contar el personal que se involucre en el pintura

### **Adaptabilidad al cambio**

Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información, o cambios del medio, ya sean del extorno exterior, de la propia organización, del usuario o de los requerimientos del trabajo en sí.

A: Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación. Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse.

B: Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Sistemáticamente revisa y evalúa las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor.

C: Evalúa y observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros, utilizando dicha información de manera selectiva para modificar su accionar. Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nuevas.

D: Sigue siempre los procedimientos. En ocasiones puede reconocer la validez de otros puntos de vista y modificar su accionar.

### **Aprendizaje continuo**

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones de trabajo utilizando todo el potencial de la organización. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia de otros y la propia propagando el Know-how adquirido en foros locales o internacionales.

A: Es reconocido como un experto en su especialidad en el medio donde actúa y como experto en la comunidad internacional. Comparte sus conocimientos y experiencia actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.

B: Participa en la comunidad local actuando como referente. Ofrece su experiencia y conocimientos para resolver problemas de otras áreas. Escribe papers, artículos, informes o realiza trabajos de investigación que comparte con colegas en el ámbito local.

C: Realiza un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Busca y analiza proactivamente información pertinente para planificar un curso de acción.

D: Mantiene su formación técnica aunque tiene una actitud reactiva: busca información sólo cuando la necesita, lee manuales/libros para aumentar sus conocimientos básicos.

### **Comunicación**

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.

A: Es reconocido por su habilidad para identificar los momentos y la forma adecuados para exponer diferentes situaciones en las políticas de la organización y llamado por otros para colaborar en estas situaciones. Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación.

B: Es reconocido en su área de incumbencia por ser un interlocutor confiable y por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones.

C: Se comunica sin ruidos evidentes con otras personas en forma oral y/o escrita.

D: En ocasiones sus respuestas orales o escritas no son bien interpretadas.

### **Flexibilidad**

Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y promoviendo los cambios en la propia organización o las responsabilidades de su cargo.

A: Modifica sus objetivos o acciones para responder con rapidez a los cambios organizacionales o de prioridad. Acepta de buen grado los cambios en la estrategia o proyectos que establezca la organización o sus superiores.

B: Decide qué hacer en función de la situación. Modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas, no de forma acomodaticia sino para beneficiar la calidad de su tarea o favorecer la calidad del proceso.

C: Aplica normas o procedimientos adecuados para la situación de modo de alcanzar los objetivos globales de su grupo y, por ende, de la organización.

D: Acepta puntos de vista de superiores y reconoce que los puntos de vista de los demás son tan válidos como los suyos. Es capaz de cambiar de opinión ante nuevos argumentos o evidencias.

### **Tolerancia a la presión**

Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

A: Alcanza los objetivos previstos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad. Su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia.

B: Habitualmente alcanza los objetivos aunque este presionado por el tiempo, y su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia.

C: Alcanza los objetivos aunque este presionado, su desempeño es inferior en situaciones de mucha exigencia.

D: Su desempeño se deteriora en situaciones de mucha presión, tanto sea por los tiempos o por imprevistos de cualquier índole: desacuerdos, oposición, diversidad.

### **Trabajo en equipo**

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común.

A: Fortalece el espíritu de equipo en toda la institución. Expresa satisfacción personal con los éxitos de sus pares o de otras áreas de la universidad. Se preocupa por apoyar el desempeño de otras áreas, aunque la institución no le dé suficiente apoyo. En beneficio de objetivos organizacionales de largo plazo, es capaz de sacrificar intereses personales o de su grupo cuando es necesario. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo.

B: Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

C: Solicita la opinión al resto del grupo. Valora sinceramente las ideas y experiencia de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los otros, incluso sus pares y subordinados. Promueve la colaboración de los distintos equipos, dentro de ellos y entre ellos. Valora las contribuciones de los demás aunque tengan diferentes puntos de vista.

D: Cooperar. Participa de buen grado en el grupo, apoya sus decisiones. Realiza la parte de trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás y los tiene al corriente de los temas que lo afectan. Comparte información.



<b>REQUERIMIENTOS DEL CARGO</b>	
Nivel mínimo de escolaridad:	TEGNOLOGO
<b>Tipo de experiencia</b>	adquirida en la empresa preferiblemente
<b>mínimo de experiencia</b>	5 años
<b>CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS</b>	
<b>Conocimientos generales</b>	producción industrial o logística
<b>Conocimientos específicos</b>	el funcionamiento de las áreas productivas de la empresa y medios de comunicación
<b>Competencias laborales.</b>	comunicación, flexibilidad, tolerancia a la presión
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
Describe las condiciones ambientales que hacen inadecuado el puesto de trabajo.	Desorden en áreas de trabajo y vías de evacuación obstruidas con derrames, materia prima o productos terminados. El piso de las vías de evacuación de la zona, tienden a deteriorarse.
Riesgos que tiene durante el desempeño del cargo.	Lesiones físicas y enfermedades respiratorias.

ANÁLISIS OCUPACIONAL			
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
DENOMINACIÓN	COORDINADOR DE AREA	ubicación	
CÓDIGO -GRADO	101		
NUMERO DE PERSONAS A CARGO	3		
QUE DESEMPEÑAN EL MISMO CARGO	4		
JEFE INMEDIATO Y CARGO	JEFE DE BODEGA		
FINALIDAD DEL CARGO			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES			
¿Qué hace?	¿Cómo lo hace?	¿Para que lo hace?	¿Cada cuánto lo hace?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar el registro de todos los pedidos que le entregan durante la jornada.</li> </ul>	Mediante un cuaderno, el proceso de realiza a mano.	para la revisión de antecedentes del pedido	diario
<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignar los pedidos a los empacadores.</li> </ul>	los pedidos se clasifican de acuerdo a su dificultad, y el tiempo de experiencia del empacador	para regular la producción del área	diario
<ul style="list-style-type: none"> <li>Servir como enlace para transmitir las solicitudes y los requerimientos tanto de los fabricantes y los empacadores</li> </ul>	comunicando al jefe de bodega los requerimientos del área	para acudir de inmediato los requerimientos del área	diario
<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisar el desarrollo de la actividad de empaque.</li> </ul>	informe de actividades	calificar el rendimiento de los empacadores	semanal

<ul style="list-style-type: none"> <li>Delegar tareas de aseo o distribuir actividades que se presenten eventualmente en la jornada</li> </ul>	mediante un cronograma de actividades de aseo	para informar cuando le toca la actividad a cada trabajador del área	semanal
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeñar las actividades básicas de un empacador de pinturas</li> </ul>	mediante técnicas de empaque	para orientar y supervisar el trabajo con ejemplo y jerarquía	diario
<b>REQUERIMIENTOS DEL CARGO</b>			
Nivel mínimo de escolaridad:	bachillerato		
<b>Tipo de experiencia</b>	adquirida en la empresa preferiblemente		
<b>mínimo de experiencia</b>	1 año		
<b>CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS</b>			
<b>Conocimientos generales</b>	conocer las especificaciones del área de producción de pintura		
<b>Conocimientos específicos</b>	técnicas de empaque, logística, despacho		
<b>Competencias laborales.</b>	comunicación, adaptación al cambio, tolerancia a la presión, trabajo en equipo		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
Describe las condiciones ambientales que hacen inadecuado el puesto de trabajo (iluminación, ruidos, etc)	Ruido y exposición al material particulado.		
Riesgos que tiene durante el desempeño del cargo.	Enfermedades respiratorias y auditivas.		

ANÁLISIS OCUPACIONAL			
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
DENOMINACIÓN	fabricante de pintura		ubicación
CÓDIGO -GRADO	10101		
NUMERO DE PERSONAS A CARGO	0		
NUMERO DE PERSONAS QUE EJERCEN EL MISMO CARGO	2		
JEFE INMEDIATO Y CARGO	JEFE DE BODEGA - INGENIERO QUIMICO		
FINALIDAD DEL CARGO			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES			
¿Qué hace?	¿Cómo lo hace?	¿Para que lo hace?	¿Cada cuánto lo hace?
Revisar qué tipo y cantidad de productos debe comenzar a fabricar, para la jornada.	cuenta manual y registra en el formato de inventario	para no acceder ni quedar cortos en cuanto a las cantidades de pintura requeridas	diario
Surtir de las materias primas necesarias, las estanterías situadas en el área de producción de pintura.	manualmente se trasladan las materias primas desde el almacén con ayuda de los empacadores	para ganar tiempo en la fabricación de los pedidos	diario
Hacer el uso del libro de formulaciones	siguiendo los pasos indicados en el libro de formulaciones	para la consistencia de las propiedades en los productos	diario

Fabricar la pintura en los molinos	depositando manualmente los componentes del producto dentro del molino	es necesario para la buena combinación de los componentes del producto	diario
Desplazar el producto terminado y ponerlo a disposición de los empacadores	por medio de un carro se desplaza el producto hasta su lugar correspondiente	par facilitar el reconocimiento del producto por parte de los empacadores	diario
Entregar una muestra de cada lote fabricado, al ingeniero químico	en una presentación por 1/8, se selecciona la muestra de cada lote, registrando su fecha y hora de fabricación	Tener a disposición la información referente a la fabricación del producto.	diario
Mantener la maquinaria limpia y en buen estado	lambiéndoles cada vez que se usen	para mejorar y el funcionamiento del equipo	diario
<b>REQUERIMIENTOS DEL CARGO</b>			
<b>Nivel mínimo de escolaridad:</b>	bachillerato		
<b>Tipo de experiencia</b>	adquirida en la empresa preferiblemente		
<b>mínimo de experiencia</b>	2 año		
<b>CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS</b>			
<b>Conocimientos generales</b>	conocer las propiedades de los diferentes productos de pintura		
<b>Conocimientos específicos</b>	Manipulación de material químico, conocimientos básicos operativos del equipo.		
<b>Competencias laborales.</b>	Comunicación, adaptación al cambio, tolerancia a la presión.		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
<b>Describe las condiciones ambientales que hacen inadecuado el puesto de trabajo.</b>	ruido, calor, y material particulado		
<b>Riesgos que tiene durante el desempeño del cargo.</b>	enfermedades respiratoria, enfermedades auditivas		

ANÁLISIS OCUPACIONAL			
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
DENOMINACIÓN	ENTONADOR		ubicación
CÓDIGO -GRADO	10102		
NUMERO DE PERSONAS A CARGO	0		
NUMERO DE PERSONAS QUE EJERCEN EL MISMO CARGO	1		
JEFE INMEDIATO Y CARGO	COORDINADOR DE AREA - INGENIERO QUIMICO		
FINALIDAD DEL CARGO			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES			
¿Qué hace?	¿Cómo lo hace?	¿Para que lo hace?	¿Cada cuánto lo hace?
<ul style="list-style-type: none"> <li>revisar la listado de colores que se pasa diariamente por el coordinador del área, para obtener los colores necesarios que están solicitado para los pedidos de la jornada.</li> </ul>	<p><b>comunicándose con el coordinador del área con un listado</b></p>	<p><b>para tener consistencia con el comercio de los colores</b></p>	<p><b>diario</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesclar los colores.</li> </ul>	<p><b>mediante la mezcla de pinturas</b></p>	<p><b>Para definir una variedad de 50 colores.</b></p>	<p><b>diario</b></p>
REQUERIMIENTOS DEL CARGO			

Nivel mínimo de escolaridad:	bachillerato
Tipo de experiencia	entonador de pinturas
mínimo de experiencia	2 años
<b>CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS</b>	
Conocimientos generales	conocer las propiedades de las pinturas
Conocimientos específicos	técnica de entonación
Competencias laborales.	adaptación al cambio, tolerancia a la presión, trabajo en equipo
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
Describe las condiciones ambientales que hacen inadecuado el puesto de trabajo (iluminación, ruidos, etc	ruido, calor, y material particulado
Riesgos que tiene durante el desempeño del cargo.	Enfermedades respiratorias, enfermedades auditivas, fatiga muscular.

ANÁLISIS OCUPACIONAL			
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
DENOMINACIÓN	EMPACADOR DE PINTURA		ubicación
CÓDIGO - GRADO	10201		
NUMERO DE PERSONAS A CARGO	0		
NUMERO DE PERSONAS QUE EJERCEN EL MISMO CARGO	3		
JEFE INMEDIATO Y CARGO	COORDINADOR DE AREA		
FINALIDAD DEL CARGO			
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES			
¿Qué hace?	¿Cómo lo hace?	¿Para que lo hace?	¿Cada cuánto lo hace?
Leer y analizar el pedido.	identifica específicamente lo que debe empaçar	Para estar seguro de la labor que realizara.	diario
Imprimir los stickers con la	por medio de un pc se digita la información y se	para identificar cada producto con su información técnica	diario

nomenclatura del producto.	imprime el stickers en una impresora		<b>diario</b>
Seleccionar los envases correspondientes para la separación del producto	se dirige al área de almacenamiento de envase y realiza la selección correspondiente	porque los productos no comparten el mismo recipiente	<b>diario</b>
			<b>diario</b>
Empacar el producto en el recipiente seleccionado forma A ( mediante la técnica manual de llenado)	técnica manual de llenado	se llena los productos que son vendidos por el área comercial de la empresa	<b>diario</b>
	por medio de una válvula		<b>diario</b>
Trasladar la mercancía a zona de embalaje.	los productos se trasladan en la mano o en canastas	vara evitar que obstruyan rutas de evacuación	<b>diario</b>
Embarcar el producto.	con cartón y un material llamado vinipel se envuelve el producto	para prepararlo para el despacho	<b>diario</b>
<b>REQUERIMIENTOS DEL CARGO</b>			
Nivel mínimo de escolaridad:	bachillerato		
<b>Tipo de experiencia</b>	ninguna		
<b>mínimo de experiencia</b>	ninguna		
<b>CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS</b>			
<b>Conocimientos generales</b>	técnica de llenado		
<b>Conocimientos específicos</b>	normas institucionales		
<b>Competencias laborales.</b>	Adaptabilidad al cambio, Aprendizaje continuo, Comunicación, Tolerancia a la presión y Trabajo en equipo		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
Describe las condiciones ambientales que hacen inadecuado el puesto de trabajo.	ruido, calor, y material particulado		
Riesgos que tiene durante el desempeño del cargo.	Enfermedades respiratorias, enfermedades auditivas, fatiga muscular.		

