

**ANÁLISIS DE LA REMUNERACIÓN DE CARGOS DE LOS TRABAJADORES
DE LA FÁBRICA DEL INGENIO PROVIDENCIA S.A, MEDIANTE EL MÉTODO
DE ASIGNACIÓN POR PUNTOS**

DIEGO FERNANDO DOMÍNGUEZ AGUDELO

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE SISTEMA DE PRODUCCION
PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL
SANTIAGO DE CALI
2006

**ANÁLISIS DE LA REMUNERACIÓN DE CARGOS DE LOS TRABAJADORES
DE LA FÁBRICA DEL INGENIO PROVIDENCIA S.A, MEDIANTE EL MÉTODO
DE ASIGNACIÓN POR PUNTOS**

DIEGO FERNANDO DOMINGUEZ AGUDELO

Pasantía
Para optar el título de Ingeniero Industrial

Director
ANDRES SIERRA
Jefe de Recursos Humanos

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE SISTEMA DE PRODUCCION
PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL
SANTIAGO DE CALI
2006

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento con los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar por el título de Ingeniero Industrial.

RIGOBERTO CELIS
Firma del Jurado

Santiago de Cali, 22 de Enero de 2007

El agradecimiento no solo se va a reflejar en este escrito, ni en el día de la ceremonia, sino de por vida voy a sentirme satisfecho por el apoyo incondicional de mis padres y de Dios, que me ayudaron a cosechar estos frutos que hoy en día son mi riqueza y mi fortaleza para poderlas aplicar en mi vida cotidiana, y hacia mi familia, también la agradezco por los consejos que me dieron a lo largo de mi juventud.

DIEGO FDO DOMÍNGUEZ A.

AGRADECIMIENTOS

Dra. Alba Lucia Valencia por la confianza y el respaldo que me brindó durante la realización de este proyecto, además por los consejos brindados y también en transmitirme su experiencia de trabajo en mi pasantía, y solo me queda por decirle que Dios la bendiga por su voluntad y esfuerzo en hacer las cosas cada día mejor.

Dr. Andrés Sierra por creer en este proyecto y colaborar conmigo con todo sus conocimientos y su paciencia en dirigir esta idea. También mil gracias por transmitir su experiencia en este tema.

Al comité de recursos humanos del Ingenio Providencia S.A. por el apoyo y la gestión ofrecida durante la realización de dicho proyecto.

A los jefes de la fábrica del Ingenio que prestaron toda su disposición y colaboración para la realización de este proyecto.

Al Ingenio Providencia S.A. por seguir creyendo en los proyectos de los practicantes Universitarios, en los cuales adquirimos una experiencia muy importante por ser el comienzo de nuestro camino laboral.

En fin a todas las personas que me apoyaron y me brindaron toda su contribución para llevar a feliz término este trabajo.

CONTENIDO

	Pág.
GLOSARIO	
RESUMEN	14
INTRODUCCIÓN	15
1. JUSTIFICACIÓN	16
2. OBJETIVOS DEL PROYECTO	17
2.1 OBJETIVO GENERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
3. MARCO TEORICO	18
3.1 ANÁLISIS DEL TRABAJO	18
3.1.1 Selección de personal	18
3.1.2 Valoración de los trabajos	18
3.1.3 Organización de la empresa.	18
3.2 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO.	18
3.3 VALORACIÓN DE TRABAJOS	19
3.4 SISTEMA DE ASIGNACIÓN DE PUNTOS.	19
3.4.1 Selección y definición de los factores.	20
3.4.2 Determinación de los grados para cada factor	21
3.5 CALIFICACIÓN DE LOS TRABAJOS	21
4. METODOLOGIA	23
4.1 TIPO DE ESTUDIO	23
4.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	23
4.3 MÉTODOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	23
4.3.1 Método de entrevista	23
4.3.2 Método de información	24
5 GENERALIDADES DE LA INSTITUCION	25
5.1 HISTORIA	25
5.2 SITUACIÓN ACTUAL	26
5.3 MISIÓN	26
5.4 VISIÓN	26
5.5 NUESTRO PRINCIPIOS	27
6. ESTRUCTURA MATRICIAL	28
7. DESARROLLO DEL PROYECTO	29
7.1 PROCEDIMIENTO	29
7.1.1 Identificación de cargos	29
7.2 DIAGNOSTICO SALARIAL	30
7.3 DEFINICION DE LOS FACTORES	31
7.4 MANUAL DE VALORACIÓN	32

8.	POLITICAS SALARIALES	51
9.	CONCLUSIONES	53
	BIBLIOGRAFIA	54
	ANEXOS	55

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.	Factores y subfactores	31
Tabla 2.	Escala de valoración	38
Tabla 3.	Hoja maestra de valoración	39
Tabla 4.	Salario de empresa actual y ajustado	44
Tabla 5.	Análisis de la competencia	47
Tabla 6.	Datos de la competencia	48

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Estructura matricial del Ingenio Providencia S.A.	28
Figura 2. Diagrama de dispersión vs salario actual	45
Figura 3. Curva salarial de la fábrica del Ingenio Providencia S.A.	46
Figura 4. Diagrama de dispersión vs salario actual	49
Figura 5. Curva salarial Ingenio Providencia S.A. vs la competencia	50

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Manual de funciones	55
Anexo B. Evaluación de cargos	91

GLOSARIO

AMBIENTE DE TRABAJO: conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo.

CARGO: función retribuida que alguien desempeña en un establecimiento, un organismo, una oficina o una fábrica

CATEGORÍA: cada grupo de personas de la misma clase de los que resultan al ser clasificadas por su importancia.

COMPOST: abono de gran calidad obtenido a partir de la descomposición de residuos orgánicos, que se utiliza para fertilizar y acondicionar los suelos, mejorando su calidad. Al mezclarse con la tierra la vivifica y favorece el desarrollo de las características óptimas para el cultivo

ESTRUCTURA SALARIAL: refleja la distribución de los salarios según los niveles de importancia de los puestos de trabajo, según la valoración o categorización del personal.

EXPERIENCIA: tiempo durante el cual el titular ha desempeñado actividades relacionadas con el cargo, dentro o fuera de la empresa.

FORMACIÓN: adquisición de conocimientos requeridos por la organización, para fortalecer o demostrar una competencia.

HABILIDAD: facilidad o destreza que se desarrolla en el trabajador a través de entrenamiento o experiencia, para ejecutar las actividades y operaciones propias del cargo.

INFORMACIÓN: datos que poseen significado.

ORGANIZACIÓN: conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones.

PLAN DE ACCIÓN: actividad que tiene como objetivo mejorarle al trabajador el nivel de alguna competencia en específico, por medio de una capacitación o por compromiso propio mediante autoentrenamiento.

PROCEDIMIENTO: forma específica para llevar a cabo una actividad o proceso.

PROCESO: conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

PRODUCTIVIDAD: la productividad es la relación entre producción, en un periodo de tiempo, y la cantidad de factores consumidos para obtenerla. Midiendo la productividad se observa si se consiguen los objetivos previstos y si es eficiente.

REMUNERACIÓN: consiste en valorar el conjunto de formas de remuneración (monetarias y no monetarias) como un todo, de manera personalizada para cada empleado.

SIGLAS

S.A.: Sociedad Anónima

RESUMEN

La elaboración del proyecto se llevó a cabo en la fábrica del Ingenio Providencia S.A. con el objetivo de hacer un estudio de la remuneración de cargos de los obreros. El cual se basó aplicando un proceso en que nos indica que puntuación y en que rango debe estar el trabajador, mediante el método es el de asignación de puntos por factor.

Para poder aplicar este método se realizó el siguiente procedimiento:

- Reunión con los jefes de las áreas de la fábrica:
- Entrevista con los trabajadores (obrerros) del Ingenio.
- Entrevista con el Jefe de Gestión Humana para conocer la reseña histórica, el plan estratégico, el organigrama y las políticas salariales de la empresa
- Visita a todas las instalaciones de la fábrica para conocer los procesos para la obtención del producto final.
- Revisión de documentos: Se analizaron y si es el caso se actualizaron los manuales de funciones y procedimientos y los reglamentos

Y demás información que nos llevó a realizar este estudio, para determinar los factores claves y los grados, y poderle dar la puntuación o porcentaje adecuado a cada puesto de trabajo, para luego verificar si el trabajador se ajusta a la curva salarial de la empresa.

Este reporte nos lleva a establecer unas políticas salariales para los trabajadores de la fábrica del Ingenio Providencia S.A.

INTRODUCCIÓN

El INGENIO PROVIDENCIA S.A, maneja una gran cantidad de personal, distribuido en obreros y empleados, de los cuales el nivel educativo es muy alto y muy beneficioso para la empresa; también debemos contar con el personal no calificado, al que la empresa le está facilitando una variedad de cursos y de capacitaciones para que puedan tener un mayor conocimiento de su puesto de trabajo,

Con el proyecto de remuneración de cargos de los trabajadores del Ingenio Providencia S.A., mediante el método de asignación de puntos por factor, se podrá dejar establecida una estructura salarial con categorías para sus trabajadores, de tal manera que tengan movilidad en los rangos que se establezcan, ya sea, por ascensos y promociones; logrando la empresa una mayor eficiencia en sus procesos, un nivel competitivo bastante alto y, desde luego, mejorando la calidad de vida y el sentido de pertenencia de sus trabajadores.

Mediante este análisis se logrará una mayor productividad y una remuneración justa para el trabajador, partiendo de sus conocimientos, experiencia y responsabilidad en su puesto de trabajo.

1. JUSTIFICACION

El Ingenio Providencia S.A., siguiendo la tendencia de todas las empresas del país, fue automatizando sus procesos productivos y administrativos; siendo la primera empresa de Colombia que tiene una planta de alcohol carburante y una planta de compostaje (abono orgánico), para el beneficio de todos los colombianos, por este motivo y por otros, es necesario hacer un estudio de recategorización para los trabajadores de la empresa.

Uno de los puntos más importante a tratar en este proyecto, es la falta actualmente de una metodología o, de un proceso en la empresa para establecer la remuneración de los trabajadores de la fábrica.

Con este trabajo, daremos solución a está dificultad, que logrará un procedimiento ágil y eficaz para la determinación de las categorías, teniendo en cuenta todo su proceso laboral, basándose en la evaluación del desempeño del trabajador y en el manual de funciones.

Por ésta razón, es importante establecer la estructura salarial de los obreros de la fábrica, con el fin de incentivar al trabajador, mediante una remuneración justa, de acuerdo a sus responsabilidades y deberes, cumpliendo con las políticas y plan estratégico de la empresa (objetivos, visión, misión), mejorando la productividad en sus procesos y atraer y retener el mejor personal para cada puesto de trabajo.

Es importante resaltar que indirectamente mejora la relación entre los jefes de los departamentos del Ingenio con cada obrero; haciendo que el trabajador sea más responsable y eficaz en sus labores.

2. OBJETIVOS DEL PROYECTO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar y establecer la remuneración de los cargos de los trabajadores de la fábrica del Ingenio Providencia S.A, mediante la valoración de cargos por medio del método de asignación de puntos por factor.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar las valoraciones de los cargos de los trabajadores de la fábrica del Ingenio.
- Definir niveles de remuneración.
- Dejar establecido un método o procedimiento para la movilidad del personal, estableciendo posibilidades de desarrollo y carrera.

Recompensar al trabajador por su desempeño y dedicación.

Motivar al personal para satisfacerlo, retenerlo e incrementar la productividad.

Evaluar la manera en que los cambios en el entorno afectan el desempeño de los obreros del Ingenio.

Realizar una compensación equitativa y justa, de acuerdo a la política salarial de Ingenio Providencia S.A.

Atraer y Retener los mejores candidatos para los cargos

3. MARCO TEÓRICO

3.1 ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO

Es el proceso por el cual se recopila la información de un puesto de trabajo, incluye la determinación de las funciones y tareas y, habilidades, conocimientos, capacidades y responsabilidades requeridas para el cargo; así como también sirven para cumplir con los siguientes procesos:

3.1.1 Selección de personal. El análisis del trabajo nos puede arrojar una adecuada información y elementos de juicio suficientemente amplios, de acuerdo con los objetivos, que permitan determinar los requisitos que la persona precisa cumplir para ejercer un cargo.

3.1.2 Valoración de los trabajos. Este análisis proporciona también la información básica para determinar el valor relativo de los trabajos; ya que en él se puede especificar el grado de dificultad y laboriosidad entre un trabajo y otro.

3.1.3 Organización de la empresa. Sirve para definir los diferentes niveles de autoridad, y responsabilidad entre los diferentes puestos, de acuerdo con la estructura de la empresa¹.

3.2 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Es el registro ordenado de la información obtenida en el análisis de puesto de trabajo. Las descripciones deben, por lo tanto, identificar, definir y determinar las funciones y actividades de un trabajo, así como especificar los requisitos para desempeñarlo.

¹ ALVARES, Augusto. La Administración De Sueldos Y Salarios: Sistema de Asignación de Puntos. 5ed. Santafe de Bogotá D.C: Talleres Graficas de A.M., 1993. p. 147-176.

3.3 VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

La valoración, puede definirse como el proceso para determinar la importancia de cada puesto de trabajo en relación con los demás cargos de una organización. La valoración propiamente dicha presupone el haber obtenido una información detallada, referente a los puestos de trabajo y a la elaboración de las descripciones de los mismos. Objetivos de dicha valoración son:

- Proporcionar criterios para la fijación de salarios.
- Servir de base para las negociaciones con el sindicato
- Proporcionar información.
- Elevar la moral de los obreros
- Facilitar la revisión de los salarios.

3.4 SISTEMA DE ASIGNACIÓN DE PUNTOS

Este sistema consiste en descomponer los trabajos en sus factores integrantes y éstos, a su vez, en grados. A los grados que miden la mayor o menor intensidad en que los factores están contenidos en el puesto de trabajo, se les asigna un determinado número de puntos.

Para efectuar la valoración de un trabajo o cargo se determina el grado que le corresponde dentro de cada factor y la suma de los puntos factoriales arroja como resultado el valor del trabajo en puntos acumulados. De esta manera se obtiene una valoración en cifras que permiten una ordenación sistemática para todos los cargos.

El sistema de asignación de puntos por factor fue diseñado por MERRIL R. LOTT en el año de 1925. Sin embargo, el refinamiento y mejoras de carácter técnico introducidas al sistema por diferentes expertos, han hecho alterar sustancialmente el trabajo original de Lott.

En Colombia, el sistema de valoración de puntos por factor es quizás el más utilizado por las diferentes empresas de carácter privado, pero de manera especial por aquellas de mediano y gran tamaño, tanto del sector de transformación como de servicios, en razón de las garantías técnico - científicas que ofrece: una serie considerable de ventajas y

supremacía sobre los demás, como consecuencia del estudio exhaustivo y analítico de los puestos; además permite una ordenación diferenciada, pudiendo evaluarse cualquier número de cargos.

3.4.1 Selección y definición de factores. Para seleccionar los factores con los cuales se va a valorar cada puesto de trabajo, se deben tener en cuenta las siguientes características:

Totalidad: Es decir, que los factores deben encontrarse presentes en mayor o menor medida en todos o una gran mayoría de los puesto de trabajo a los cuales se va a aplicar el plan.

Importancia: Los factores, deben ser significativos, necesarios y que realmente den valor al puesto de trabajo.

Discriminación: Esta característica significa, que el factor que se defina debe ser variable en intensidad; de tal manera que se pueda diferenciar el valor de los puesto de trabajo con relación a dicho factor. Por esta razón, no deben seleccionarse aquellos factores que den el mismo valor para todo el grupo de trabajos.

Objetividad: Significa que los factores que se usan deben referirse a los requisitos mínimos que el cargo exige para poder ocuparlo, independientemente de las características de las personas que lo desempeña.

Diferenciación: Los factores no se deben obstaculizar en su significado. No deben referirse ni total ni parcialmente a un mismo aspecto. Si los factores estuvieren superpuestos, aumentará la puntuación de aquellos trabajos que los tuvieran en alto grado, ya que recibirían un mayor número de puntos por el mismo concepto y se reduciría el valor de aquellos que los posean en grado inferior.

Un aspecto de particular importancia es el que hace relación al número de factores. En un principio se tenía la creencia de que en cuanto más factores se emplearan, más completa y perfecta era la valoración, estudios posteriores han demostrado que esto no es lo correcto y hoy en día se puede observar una marcada tendencia a disminuir el número de factores empleados. Existen cuatro factores independientes, cuya correlación es prácticamente nula, y que se denominan fundamentales o básicos; ellos son:

- Habilidad
- Responsabilidad
- Esfuerzo
- Condiciones de trabajo.

Como cada uno de estos factores tiene un significado tan amplio lo cual dificultaría la diferenciación de los trabajos, técnicos y expertos en administración de personal se ha optado por subdividirlos en subfactores.

3.4.2 Determinación de los grados para cada factor. Como los factores no se representan en todos los trabajos con la misma intensidad, se hace necesario, para efectos de facilitar el proceso de valoración, subdividir los factores en grados, cada uno de los cuales representa los distintos niveles en que un mismo factor puede presentarse en los diferentes puestos de trabajo.

3.5 CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Una vez que se haya cumplido con el proceso para realizar un programa valoración de cargos, como son: la selección del sistema que se ha de utilizar (que para estos casos es la asignación de puntos por factor); la descripción y análisis de los oficios, la definición y construcción del manual de valoración, se debe conformar un Comité de Calificación, a cuyos miembros se les asigna la responsabilidad de lograr una calificación justa, equitativa e imparcial. Generalmente, la asignación de los miembros del comité de calificación recae sobre aquellas personas que están a cargo de la organización del estudio del comité de calificación, o que por su experiencia, buen conocimiento de la organización de la empresa y aceptación por parte del personal directivo, administrativo y de operación, gozan de alto grado de confiabilidad en la empresa.

El número de miembros puede variar de una empresa a otra, pero es aconsejable que su número sea impar, tres ó cinco, dándole participación al sindicato de trabajadores. Además es conveniente que participe el Jefe de la Sección que se está calificando. Cuando la empresa es grande como el Ingenio se puede establecer comités auxiliares en cada departamento, con el fin de agilizar esta labor.

Una de las bases sobre las cuales descansa el éxito de la labor de calificación o evaluación propiamente dicha, es la capacitación que se da a los miembros del comité, pues si ellos no entienden lo que tienen que hacer, cómo deben hacerlo, qué se persigue con la evaluación y cuáles son los criterios que se han de tener en cuenta, es posible que se presenten errores u omisiones importantes, en perjuicio de los trabajadores o de la empresa misma.

Se debe explicar claramente el contenido de los manuales de valoración².

² Ibíd., p. 147-176 .

4. METODOLOGIA

4.1 TIPO DE ESTUDIO

El estudio que se va a manejar es cualitativo y cuantitativo mediante la recategorización de los trabajadores del Ingenio, por medio del método de asignación de puntos por factor, que se va a llevar a cabo en la clase obrera de la fábrica.

Este método, se basa en los factores que inciden en la parte a estudiar, generando una serie de puntuaciones que nos indica si el trabajador está en la categoría que es o no.

4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La realización de este proyecto se basa en los siguientes tres puntos claves o fundamentales, para que el resultado obtenido sea el esperado:

- Entrevista con los Jefes de las áreas involucradas en el estudio.
- La información recibida por los trabajadores de la fábrica del Ingenio Providencia. S.A.
- La elección de los factores y grados del método de asignación por puntos.

Elaborando una base sólida y estructurada para poder entregar al departamento de Recursos Humanos el estudio realizado en la fábrica del Ingenio; el que será muy beneficioso para ambas partes, tanto para el Ingenio Providencia S.A. en su parte salarial y de motivación para los trabajadores.

4.3 MÉTODOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

4.3.1 Método de Entrevista. Es fundamental dialogar con los jefes de los departamentos y con los obreros de la fábrica del Ingenio que están en el estudio, de ésta manera llegamos a la información correcta para poder aplicar el método. La entrevista se hará en forma discreta, primero con los jefes de las áreas; preguntando las funciones del puesto de trabajo y, segundo la entrevista con los operarios de la fábrica para conocer sus funciones.

4.3.2 Método de Información. Para llegar a este método es importante haber terminado el anterior, ya que gran parte de la información está en la entrevista. Además se debe contar con la información obtenida en la empresa y con la descripción de cargos de los trabajadores, además se debe conocer las políticas de la empresa y los objetivos de la misma.

5. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

5.1. HISTORIA

El Ingenio Providencia S.A. se encuentra ubicado a 40 kilómetros de la ciudad de Cali, Colombia, en la ruta que conduce al norte del Departamento del Valle del Cauca.

Hacia 1925, el Señor Modesto Cabal tuvo la visión de establecer en la región otra gran empresa. La idea era montar un centro azucarero, diseñado para producir azúcar centrifugado.

Esta idea se materializó el 12 de Abril de 1926, cuando se fundó el Central Azucarero del Valle S.A. En 1954 y habiéndose establecido como uno de los ingenios de mayor pujanza en el país, los dueños decidieron adoptar otra razón social, cambiando el nombre por el de Ingenio Providencia S.A.

De los 10.875 quintales producidos en Marzo de 1928, el Ingenio pasó en 1940, a 215.000. Diez años después, la fábrica producía más de 500.000 quintales. Su continuo desarrollo se hizo manifiesto al conseguir duplicar esta cifra para 1964. En 1980, se molieron 1.489.862 toneladas de caña para una producción de 3.123.265 quintales de azúcar. El ritmo de producción se mantuvo hasta 1991, cuando la, Organización Ardila Lülle, adquirió la mayoría accionaria del Ingenio, incorporándole grandes avances tecnológicos y cambios en su estructura organizacional.

Durante 1997, la fábrica del Ingenio Providencia tuvo una molienda promedio de 8.000 toneladas por día, ocupando, por sexto año consecutivo, el segundo lugar en producción, después de Incauca S.A.

En 1995, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas, otorgó los Sellos de conformidad a sus productos. Dos años más tarde, el 14 de noviembre de 1997 el ICONTEC, promotor de los procesos de mejoramiento continuo en Colombia, le hizo entrega del Certificado de Aseguramiento de la, Calidad NTC-ISO-9002, como un reconocimiento a su Sistema de Calidad, ampliando el horizonte para la comercialización de sus productos tanto a nivel nacional como internacional.

5.2 SITUACIÓN DE ACTUAL

El ingenio Providencia S.A. es una empresa comprometida con sus trabajadores creando un clima y una cultura organizacional haciendo que se sientan a gusto con su trabajo y con sus compañeros de labor.

Además, el Ingenio durante todo el año le brinda al trabajador oportunidades de capacitación, diplomados y estudios en los cuales puedan tener un nivel educativo mas alto.

También, el departamento de Recursos Humanos, abre espacios de recreación e integración entre compañeros o sus familias, gracias al apoyo de las cajas de compensación, generando tranquilidad y menos estrés en sus ocupaciones.

El área de Salud Ocupacional se preocupa por prevenir enfermedades profesionales y detectar riesgos laborales, que puedan terminar en incidentes o accidentes de trabajo. Esto se hace mediante programas que son encargados por el personal de salud del Ingenio.

5.3 MISIÓN

Ingenio Providencia S.A. es una empresa agroindustrial, dedicada principalmente al procesamiento de caña de azúcar para la obtención de azúcar y producción de alcohol carburante, los cuales satisfacen las necesidades y expectativas crecientes de los clientes y consumidores; logrando una retribución favorable a los accionistas, trabajadores y comunidad; manteniendo el equilibrio con la sociedad y el medio ambiente.

5.4 VISIÓN

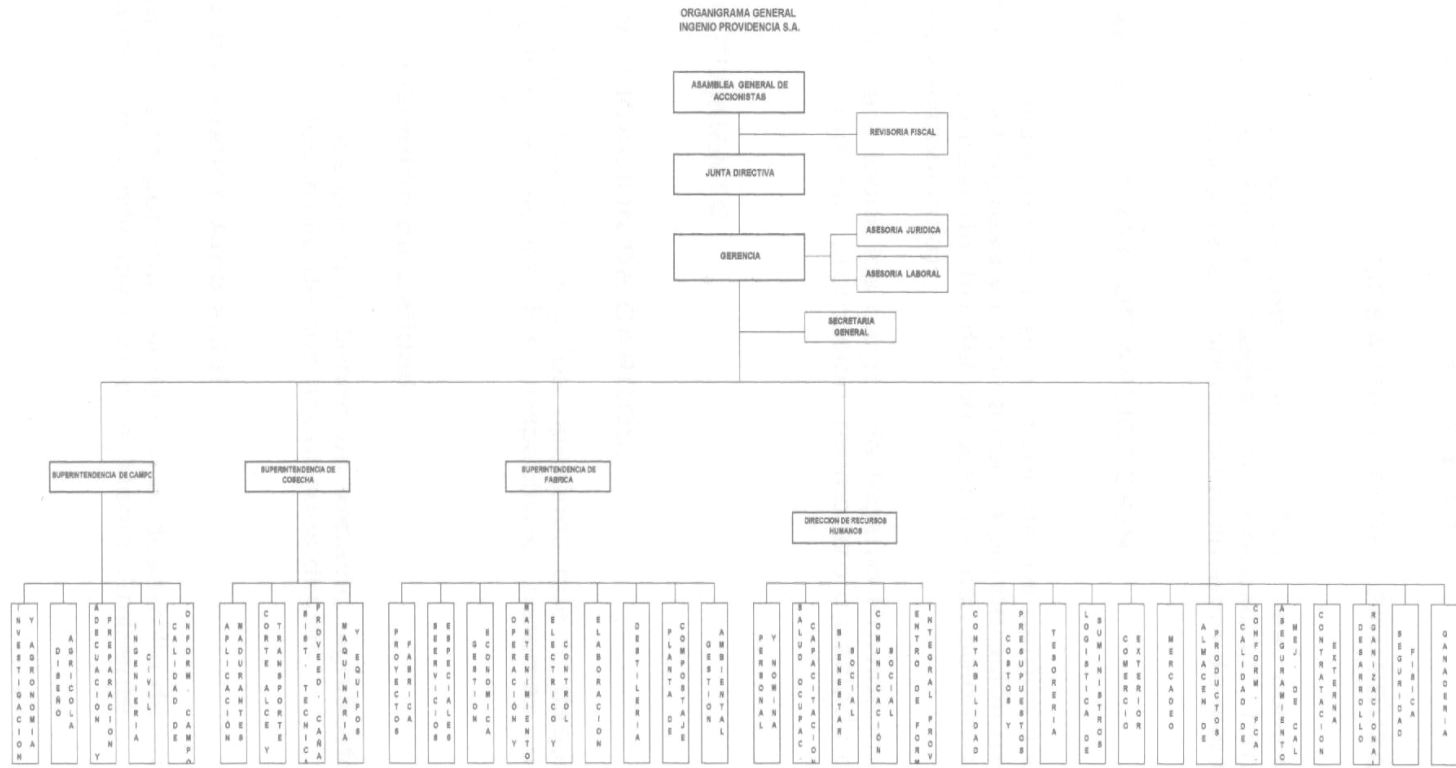
En el año 2010, el Ingenio Providencia S.A. será una Empresa líder en el sector azucarero y sucroquímico de Colombia, con base en la disponibilidad de procesos innovadores y efectivos que permitan obtener productos con calidad a costos bajos y competitivos, destacándose también por su aporte efectivo en el proceso de desarrollo socioeconómico en la región y el País.

5.5 NUESTROS PRINCIPIOS

Calidad
Responsabilidad
Seguridad
Respeto
Desarrollo Constante
Cumplimiento

6. ESTRUCTURA MATRICIAL

Figura 1. Estructura matricial del Ingenio Providencia S.A..



7. DESARROLLO DEL PROYECTO

Se planteó la metodología escogida para el desarrollo de este trabajo. Que se hizo mediante el método de asignación de puntos por factor, en la reunión realizada con los jefes de las áreas que tienen influencia en el proyecto, también se comentó las funciones y el grado de importancia que tiene ese puesto de trabajo en el proceso productivo de la empresa, además se presentó el formato de análisis y descripción de cargos para consideración y recopilación de la información.

7.1 PROCEDIMIENTO

7.1.1 Identificación de cargos. Dentro de la conversación pactada con los jefes, identificamos los puestos claves a evaluar en el proceso de recategorización de los cargos de los trabajadores de la fábrica del Ingenio Providencia S.A. Y son los siguientes:

- Operador mesa de caña
- Operador grúa de hilo
- Auxiliar operador conductores
- Operador tractor
- Operario cargador
- Auxiliar operario grúa de hilo
- Cabo de molinos
- Operario molinos
- Operador grúa viajera
- Auxiliar operador molinos
- Soldador de 2ª Molinos
- Auxiliar mecánico molinos
- Mecánico de banco de 1ª
- Mecánico de mantenimiento de 2ª
- Operario maquinas herramientas de 3ª
- Soldador 1ª
- Mecánico de mantenimiento de 3ª
- Soldador 2ª
- Ayudante mecánicos 1ª
- Ayudantes mecánicos de 2ª
- Mecánico banco 2ª
- Mecánico banco 3ª
- Supervisor planta molienda

7.2 DIAGNOSTICO SALARIAL

Actualmente las políticas salariales para el personal del Ingenio Providencia S.A. son:

- Los aumentos se realizan anuales, de acuerdo al porcentaje establecido por la empresa.
- Para hacer una promoción le aumentan a la categoría del salario asignado.
- Las bonificaciones del Ingenio Providencia S.A. se hacen anuales de acuerdo a los ingresos obtenidos.

Ingenio Providencia S.A.

V. gr. = Categoría Max- Categoría Mínima / N- categorías

V. gr. = 1441350-703770 /9

V. gr. = 81953.33

Intervalos de Cat.	Inferior	Superior
1	703770	785723
2	785724	867678
3	867679	949632
4	949633	1031586
5	1031587	1113541
6	1113542	1195495
7	1195496	1277449
8	1277450	1359404
9	1359405	1441358

7.3 DEFINICIÓN DE LOS FACTORES

- **Habilidad:** Es la destreza con que el cuerpo desarrolla una actividad basándose en su inteligencia, instrucción general, coordinación muscular y ejecución del trabajo.
- **Responsabilidad:** Es el conjunto de factores que aprecia el nivel de cuidado, atención y exigencia requerida al ejecutar las funciones del puesto de trabajo.
- **Esfuerzo:** Expresa los tipos y niveles de intensidad y continuidad de actividad física o mental
- **Condiciones de trabajo:** Este factor aprecia las condiciones ambientales naturales en que debe realizarse un trabajo, tales como orden, aseo, ruido, frío, calor, humedad y peligros.

Tabla 1. Factores y subfactores

Factores	Subfactores	Porcentaje (%)
Habilidad		40
	Educacion	10
	Experiencia	10
	Adiestramiento	5
	Iniciativa	5
	H.manual	10
Responsabilidad		30
	Supervisión	10
	Destreza	6
	Mater. Y equip.	5
	Datos confidenciales	4
Esfuerzos		20
	Fisicos	7
	Mentales	8
	Visual	5
Cond de trabajo.		10
	Ambientales	5
	Amb. del trabajo	5

7.4 MANUAL DE VALORACIÓN

Formula para determinar la razón de la progresión

$$\text{RAZON GEOMÉTRICA: } N = 1 + \frac{\text{P. MÁXIMO} - \text{P. MÍNIMO}}{N - 1}$$

N = # GRADOS

A. habilidad 40%

Educación 10%

r= 2.1544

GRADO

Puntos

- | | |
|--|-----|
| • Haber terminado la primaria | 10 |
| • Requiere bachillerato y algunos conocimientos técnicos | 22 |
| • Requiere estudios de tecnología | 46 |
| • Requiere especializaciones | 100 |

Experiencia 10%

r=3.16

grado

Puntos

- | | |
|------------------------------------|-----|
| • El cargo no requiere experiencia | 10 |
| • Experiencia de 1 a 2 años meses | 32 |
| • Requiere 2 o mas años | 100 |

Adiestramiento 5%

r= 2.15

grado

	Puntos
• No requiere	5
• Un mes de enseñanza	11
• Más de 1 mes y hasta 6 meses	23
• Más de 6 y hasta 1 año	50

Iniciativa 5%

r= 3.1622

grado

	Puntos
• Trabajo rutinario o un trabajo simple:	
• El trabajo se desarrolla con supervisión inmediata y constante	5
• Toma de decisiones de mediana responsabilidad en resolución de, problemas importantes, comprueba o analiza el trabajo de otros.	16
• Se toman decisiones importantes, planean el trabajo de otros. Presenta alternativas y su trabajo es rara vez revisado.	50

Habilidad manual 10%

r= 3.1622

grado

	Puntos
• Requiere muy poca habilidad manual	10
• Requiere mediana habilidad manual	32
• Se requiere gran habilidad manual en el manejo de maquinaria y herramientas en el desarrollo de sus funciones	100

B. responsabilidad 30%

Supervisión 10%

r= 3.1622

grado	Puntos
• No ejerce responsabilidad por otros ya que el cargo no tiene un alto grado de jerarquía.	10
• Ejerce inspección, asignando y distribuyendo el trabajo de otros.	32
• Asigna, coordina, verifica, y responde por la actuación del trabajo de otros, y además tiene autoridad para sancionar	10

Destreza 6%

r= 3.1622

grado	Puntos
• Responde a su labor con dificultad.	6
• Responde por su labor.	19
• Responde por su trabajo y adquiere funciones de otros.	60

Materiales y equipos 9%

r= 3.1622

Grado	Puntos
• Responde por materia prima de la empresa	9
• Responde por equipos y elementos inherentes para el desarrollo de su trabajo	28
• Responde por maquinaria y productos ya terminados	90

Datos confidenciales 5%

r= 3.1622

Grado	Puntos
• La información que maneja es de poca importancia. su revelación no causaría daños.	5
• La información a su cargo es de alguna importancia, su posible revelación causaría daños leves	15
• La información es extremadamente confidencial y su revelación causaría daños graves	50

C. esfuerzos 20%

Físicos 7%

r= 3.1622

Grado	Puntos
• Esfuerzo físico leve, manejo de objetos de peso ligero y adopción de posiciones incómodas esporádicamente	7
• Esfuerzo físico moderado, desplazamiento continuo y posturas incómodas que causarían daños considerables	22
• Esfuerzo físico alto, desplazamiento continuo y posturas incómodas que causarían daños irremediables	70

Mentales 8%

r= 2.1544

Grado	Puntos
• El cargo exige un esfuerzo mínimo mental; poca concentración esporádicamente	8
• El cargo exige un poco de concentración y esfuerzo mental al realizar sus funciones	17
• Sus funciones le exigen mediana concentración para, controlar el funcionamiento de la maquinaria	37
• Requiere alta concentración mental en el desarrollo de sus labores	80

Visual 5%

r=3.1622

Grado	Puntos
• Pequeña atención visual	5
• Mediana atención visual para verificación de elementos de su trabajo	15
• Alta atención visual para la coordinación y control de su trabajo y de otras dependencias	50

D. Condiciones de trabajo 10%

Ambientales 5%

Grado	Puntos
• Condiciones regulares de iluminación y ruido	5
• Malas condiciones de polvo, humedad y congestión	16
• Hay muy buenas condiciones de iluminación y pocas condiciones de humedad y polvo	50

Ambiente de trabajo 5%

Grado	Puntos
• Hay poca comunicación entre los trabajadores	5
• Hay buenas relaciones entre los trabajadores	16
• Hay muy buenas relaciones entre los trabajadores	50

Tabla 2. Escala de valoración

Factores	%	1	2	3	4	razón	Valor max.	Valor min,
Habilidad	40							
Educación	10	10	22	46	100	2,1544	400	40
Experiencia	10	10	32	100		3,1622		
Adiestramiento	5	5	11	23	50	2,1544		
Iniciativa	5	5	16	50		3,1622		
H.manual	10	10	32	100		3,1622		
Responsabilidad	30							
Supervisión	10	10	32	10		3,1622	300	30
Destreza	6	6	19	60		3,1622		
Materi. Y equip.	9	9	28	90		3,1622		
Datos confidenciales	5	5	15	50		3,1622		
Esfuerzos	20							
Físicos	7	7	22	70		3,1622	200	20
Mentales	8	8	17	37	80	2,1544		
Visual	5	5	15	50		3,1622		
Cond de trabajo.	10							
Ambientales	5	5	16	50		3,1622	100	10
Amb. Del trabajo	5	5	16	50		3,1622		
BASE PUNTUAL						1000 PUNTOS		

Tabla 3. Hoja maestra de valoración de puntos

G= Grado
P= Puntos

Cargos	Habilidad									
	Educación		Experiencia		Adiestramiento		Iniciativa		Habilidad Manual	
	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P
Operador mesa de caña	2	22	2	32	3	23	1	5	2	32
Operador grúa de hilo	2	22	2	32	3	23	1	5	3	100
Auxiliar operador conductores	1	10	2	32	2	11	1	5	2	32
Operador tractor	2	22	2	32	3	23	1	5	3	100
Operario cargador	2	22	2	32	4	50	1	5	3	100
Auxiliar operario grúa de hilo	1	10	1	10	2	11	1	5	2	32
Cabo de molinos	3	46	3	100	3	23	2	16	2	32
Operario molinos	2	22	2	32	3	23	1	5	2	32
Operador grúa viajera	2	22	2	32	3	23	1	5	2	32
Auxiliar operador molinos	2	22	1	10	2	11	1	5	2	32
Soldador de 2ª Molinos	2	22	2	32	2	11	1	5	1	10
Auxiliar mecánico molinos	2	22	1	10	2	11	1	5	2	32
Mecánico de banco de 1ª	3	46	3	100	3	23	2	16	2	32
Mecánico de mantenimiento de 2ª	2	22	2	32	3	23	1	5	3	100
Operario maquinas herramientas de 3ª	1	10	1	10	2	11	1	5	2	32
Soldador 1ª	2	22	2	32	1	11	1	5	2	32
Mecánico de mantenimiento de 3ª	1	10	1	10	2	11	1	5	2	32
Soldador 2ª	2	22	2	32	2	11	1	5	2	32
Ayudante mecánicos 1ª	2	22	1	10	2	11	1	5	2	32
Ayudantes mecánicos de 2ª	1	10	1	10	2	11	1	5	2	32
Mecánico banco 2ª	2	22	1	10	2	11	1	5	2	32
Mecánico banco 3ª	1	10	1	10	2	11	1	5	2	32
Supervisor planta molienda	3	46	3	100	4	50	2	16	1	10

Hoja maestra de valoración de puntos

Cargos	Responsabilidad							
	Supervisión		Destreza		Materiales y Equipos		D. Confidenciales	
	G	P	G	P	G	P	G	P
Operador mesa de caña	1	10	2	19	2	28	1	5
Operador grúa de hilo	1	10	2	19	3	90	1	5
Auxiliar operador conductores	1	10	2	19	2	28	1	5
Operador tractor	1	10	2	19	3	90	1	5
Operario cargador	1	10	2	19	3	90	1	5
Auxiliar operario grúa de hilo	1	10	2	19	1	9	1	5
Cabo de molinos	2	32	3	60	1	9	2	15
Operario molinos	1	10	2	19	2	28	2	15
Operador grúa viajera	1	10	2	19	2	28	1	5
Auxiliar operador molinos	1	10	2	19	2	28	1	5
Soldador de 2ª Molinos	1	10	2	19	2	28	1	5
Auxiliar mecánico molinos	1	10	2	19	2	28	1	5
Mecánico de banco de 1ª	2	32	3	60	1	9	2	15
Mecánico de mantenimiento de 2ª	1	10	2	19	2	28	2	15
Operario maquinas herramientas de 3ª	1	10	2	19	2	28	1	5
Soldador 1ª	1	10	2	19	2	28	1	5
Mecánico de mantenimiento de 3ª	1	10	2	19	2	28	1	5
Soldador 2ª	1	10	2	19	2	28	2	15
Ayudante mecánicos 1ª	1	10	2	19	2	28	1	5
Ayudantes mecánicos de 2ª	1	10	2	19	2	28	1	5
Mecánico banco 2ª	1	10	2	19	2	28	1	5
Mecánico banco 3ª	1	10	2	19	2	28	1	5
Supervisor planta molienda	2	32	3	60	3	90	2	15

Hoja maestra de valoración de puntos

Cargos	Esfuerzos						Condiciones de trabajo				Total
	Físicos		Mentales		Visual		Ambientales		Ambiente de trabajo		
	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	
Operador mesa de caña	2	22	3	37	2	13	2	16	2	16	264
Operador grúa de hilo	1	7	3	37	3	40	3	50	2	16	440
Auxiliar operador conductores	1	7	2	17	1	5	3	50	2	16	230
Operador tractor	1	7	2	17	2	13	3	50	2	16	393
Operario cargador	1	7	3	37	2	13	3	50	2	16	440
Auxiliar operario grúa de hilo	1	7	2	17	2	13	2	16	2	16	164
Cabo de molinos	1	7	3	37	3	40	3	50	3	50	467
Operario molinos	2	22	2	17	2	13	2	16	2	16	254
Operador grúa viajera	1	7	3	37	2	13	3	50	2	16	283
Auxiliar operador molinos	2	22	2	17	2	13	2	16	2	16	210
Soldador de 2ª Molinos	2	22	2	17	2	13	2	16	2	16	210
Auxiliar mecánico molinos	2	22	2	17	2	13	2	16	2	16	210
Mecánico de banco de 1ª	1	7	3	37	2	13	3	50	2	16	440
Mecánico de mantenimiento de 2ª	2	22	2	17	2	13	2	16	2	16	322
Operario maquinas herramientas de 3ª	2	22	1	8	2	13	3	50	2	16	223
Soldador 1ª	2	22	2	17	2	13	3	50	2	16	266
Mecánico de mantenimiento de 3ª	2	22	2	17	2	13	2	16	2	16	198
Soldador 2ª	2	22	2	17	2	13	2	16	2	16	242
Ayudante mecánicos 1ª	2	22	3	37	2	13	2	16	2	16	230
Ayudantes mecánicos de 2ª	2	22	2	17	1	5	2	16	2	16	189
Mecánico banco 2ª	2	22	2	17	2	13	3	50	2	16	244
Mecánico banco 3ª	1	7	2	17	2	13	3	50	2	16	217
Supervisor planta molienda	1	7	3	37	3	40	3	50	3	50	553

ECUACION LINEAL

$$a = \frac{(\sum x^2 * \sum y) - (\sum x \sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$Y = ax + b$$

x= Puntos

Y= Salario

N= Numero de cargos evaluados

Cargos	Puntos	Salario diario	Salario mensual	XY	XE+2
1	264	\$ 29.382	\$ 881.460	7756848	69696
2	440	\$ 27.788	\$ 833.640	12226720	193600
3	230	\$ 23.459	\$ 703.770	5395570	52900
4	393	\$ 26.160	\$ 784.800	10280880	154449
5	440	\$ 33.853	\$ 1.015.590	14895320	193600
6	164	\$ 23.459	\$ 703.770	3847276	26896
7	467	\$ 36.389	\$ 1.091.670	16993663	218089
8	254	\$ 31.693	\$ 950.790	8050022	64516
9	283	\$ 29.382	\$ 881.460	8315106	80089
10	210	\$ 23.459	\$ 703.770	4926390	44100
11	210	\$ 27.788	\$ 833.640	5835480	44100
12	210	\$ 36.389	\$ 1.091.670	7641690	44100
13	440	\$ 48.045	\$ 1.441.350	21139800	193600
14	322	\$ 33.853	\$ 1.015.590	10900666	103684
15	223	\$ 31.693	\$ 950.790	7067539	49729
16	266	\$ 31.693	\$ 950.790	8430338	70756
17	198	\$ 29.382	\$ 881.460	5817636	39204
18	242	\$ 27.788	\$ 833.640	6724696	58564
19	230	\$ 26.160	\$ 784.800	6016800	52900
20	189	\$ 23.459	\$ 703.770	4433751	35721
21	244	\$ 31.693	\$ 950.790	7733092	59536
22	217	\$ 27.788	\$ 833.640	6029996	47089
23	553	\$ 41.694	\$ 1.250.820	23056782	305809
TOTAL	6689	702449	21073470	213516061	2202727

$$A=(2202727*702449)-(6689*213516061)/23*(2202727)-44742721$$

$$B= 23*(213516061)-(6689*702449)/23*(2202727)-44742721$$

$$Y= 20117,30513*X+35,84257466$$

X=Puntos	Salario Estimado
	y=35,843*X+20117
264	29579,552
440	35887,92
230	28360,89
393	34203,299
440	35887,92
164	25995,252
467	36855,681
254	29221,122
283	30260,569
210	27644,03
210	27644,03
210	27644,03
440	35887,92
322	31658,446
223	28109,989
266	29651,238
198	27213,914
242	28791,006
230	28360,89
189	26891,327
244	28862,692
217	27894,931
553	39938,179

Tabla 4. Salario de la empresa actual y ajustado

Cargos	Puntos	Salario Diario	Salario Mensual	Salario Ajustado
Operador mesa de caña	264	\$ 29.382	\$ 881.460	\$ 29.580
Operador grúa de hilo	440	\$ 27.788	\$ 833.640	\$ 35.888
Auxiliar operador conductores	230	\$ 23.459	\$ 703.770	\$ 28.361
Operador tractor	393	\$ 26.160	\$ 784.800	\$ 34.203
Operario cargador	440	\$ 33.853	\$ 1.015.590	\$ 35.888
Auxiliar operario grúa de hilo	164	\$ 23.459	\$ 703.770	\$ 25.995
Cabo de molinos	467	\$ 36.389	\$ 1.091.670	\$ 36.856
Operario molinos	254	\$ 31.693	\$ 950.790	\$ 29.221
Operador grúa viajera	283	\$ 29.382	\$ 881.460	\$ 30.261
Auxiliar operador molinos	210	\$ 23.459	\$ 703.770	\$ 27.644
Soldador de 2ª Molinos	210	\$ 27.788	\$ 833.640	\$ 27.644
Auxiliar mecánico molinos	210	\$ 36.389	\$ 1.091.670	\$ 27.644
Mecánico de banco de 1ª	440	\$ 48.045	\$ 1.441.350	\$ 35.888
Mecánico de mantenimiento de 2ª	322	\$ 33.853	\$ 1.015.590	\$ 31.658
Operario maquinas herramientas de 3ª	223	\$ 31.693	\$ 950.790	\$ 28.110
Soldador 1ª	266	\$ 31.693	\$ 950.790	\$ 29.651
Mecánico de mantenimiento de 3ª	198	\$ 29.382	\$ 881.460	\$ 27.214
Soldador 2ª	242	\$ 27.788	\$ 833.640	\$ 28.791
Ayudante mecánicos 1ª	230	\$ 26.160	\$ 784.800	\$ 28.361
Ayudantes mecánicos de 2ª	189	\$ 23.459	\$ 703.770	\$ 26.891
Mecánico banco 2ª	244	\$ 31.693	\$ 950.790	\$ 28.863
Mecánico banco 3ª	217	\$ 27.788	\$ 833.640	\$ 27.895
Supervisor planta molienda	553	\$ 41.694	\$ 1.250.820	\$ 39.938

Figura 2. Diagrama de dispersión vs salario actual

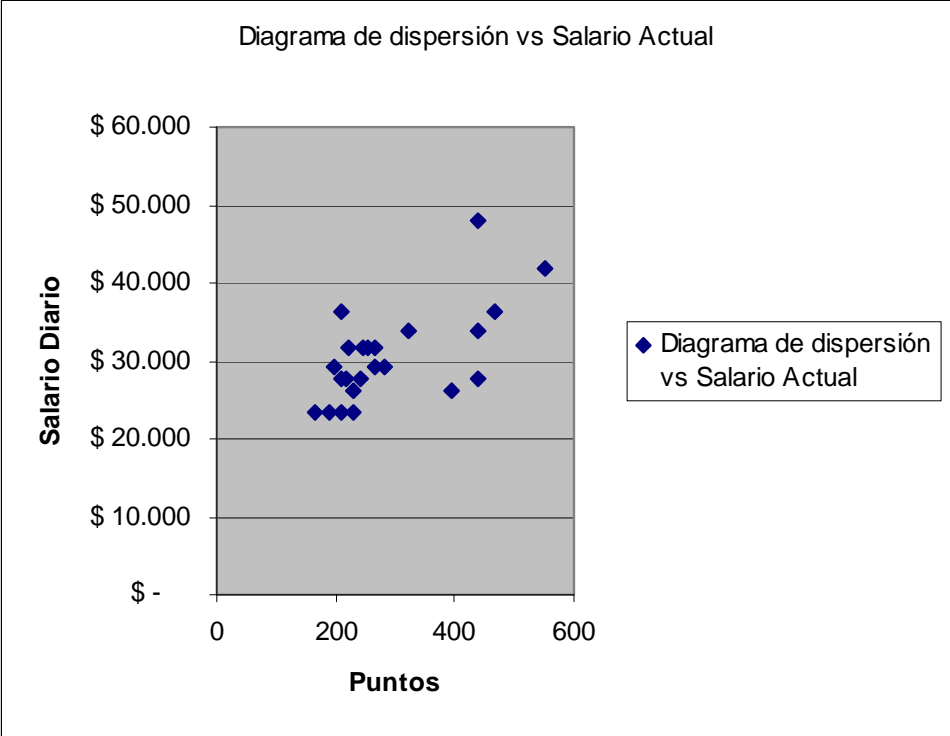


Figura 3. Curva salarial de la fábrica del ingenio providencia S.A.

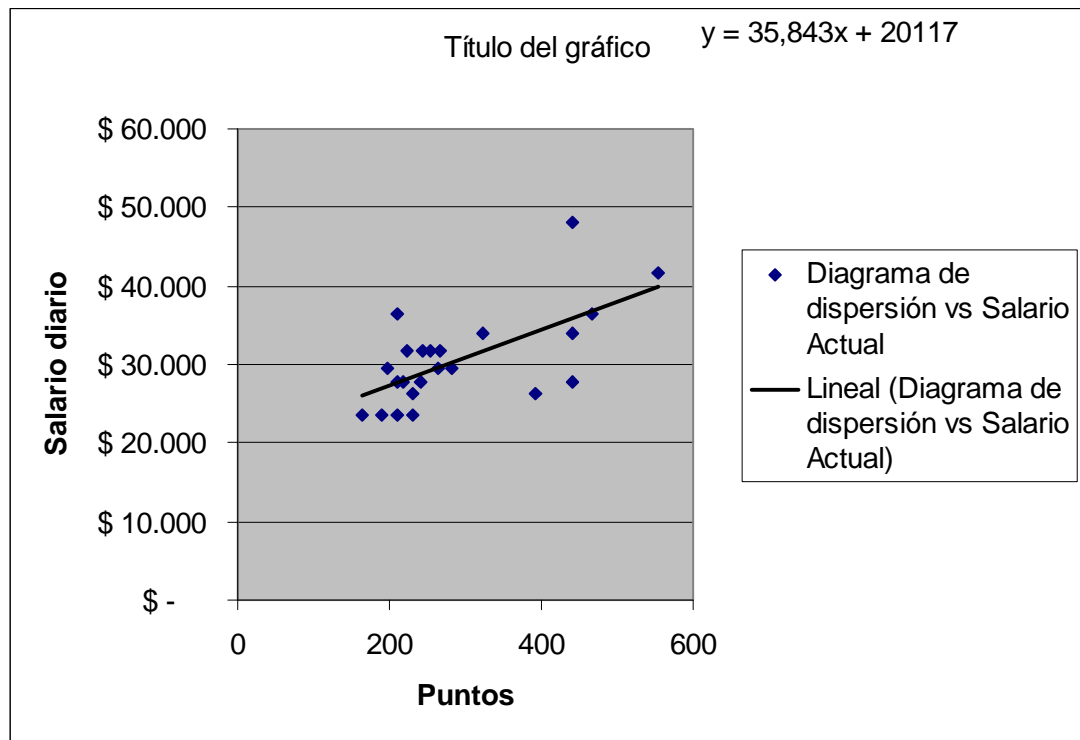


Tabla 5. Análisis de la competencia

Item	Cargo	Puntos	Salario diario	Salario Mensual	Salario Ingenio Providencia(Diario)
1	Operador mesa de caña	329	\$ 32.853	\$ 985.590	\$ 29.382
2	Operador grúa de hilo	440	\$ 26.896	\$ 806.880	\$ 27.788
3	Auxiliar operador conductores	270	\$ 26.896	\$ 806.880	\$ 23.459
4	Operador tractor	359	\$ 26.896	\$ 806.880	\$ 26.160
5	Operario cargador	440	\$ 31.067	\$ 932.010	\$ 33.853
6	Auxiliar operario grúa de hilo	191	\$ 24.413	\$ 732.390	\$ 23.459
7	Cabo de molinos	446	\$ 31.067	\$ 932.010	\$ 36.389
8	Operario molinos	362	\$ 39.436	\$ 1.183.080	\$ 31.693
9	Operador grúa viajera	360	\$ 26.896	\$ 806.880	\$ 29.382
10	Auxiliar operador molinos	218	\$ 24.413	\$ 732.390	\$ 23.459
11	Soldador de 2ª Molinos	241	\$ 32.853	\$ 985.590	\$ 27.788
12	Auxiliar mecánico molinos	239	\$ 36.572	\$ 1.097.160	\$ 36.389
13	Mecánico de banco de 1ª	368	\$ 36.572	\$ 1.097.160	\$ 48.045
14	Mecánico de mantenimiento de 2ª	328	\$ 31.067	\$ 932.010	\$ 33.853
15	Operario maquinas herramientas de 3ª	231	\$ 31.067	\$ 932.010	\$ 31.693
16	Soldador 1ª	263	\$ 36.572	\$ 1.097.160	\$ 31.693
17	Mecánico de mantenimiento de 3ª	239	\$ 31.067	\$ 932.010	\$ 29.382
18	Soldador 2ª	284	\$ 32.853	\$ 985.590	\$ 27.788
19	Ayudante mecánicos 1ª	239	\$ 28.588	\$ 857.640	\$ 26.160
20	Ayudantes mecánicos de 2ª	219	\$ 27.982	\$ 839.460	\$ 23.459
21	Mecánico banco 2ª	262	\$ 32.853	\$ 985.590	\$ 31.693
22	Mecánico banco 3ª	247	\$ 26.896	\$ 806.880	\$ 27.788
23	Supervisor planta molienda	513	\$ 42.449	\$ 1.273.470	\$ 41.694

Tabla 6. Datos de competencia

Cargo	Puntos	Salario diario	Salario Mensual
Operador mesa de caña	329	\$ 32.853	\$ 985.590
Operador grúa de hilo	440	\$ 26.896	\$ 806.880
Auxiliar operador conductores	270	\$ 26.896	\$ 806.880
Operador tractor	359	\$ 26.896	\$ 806.880
Operario cargador	440	\$ 31.067	\$ 932.010
Auxiliar operario grúa de hilo	191	\$ 24.413	\$ 732.390
Cabo de molinos	446	\$ 31.067	\$ 932.010
Operario molinos	362	\$ 39.436	\$ 1.183.080
Operador grúa viajera	360	\$ 26.896	\$ 806.880
Auxiliar operador molinos	218	\$ 24.413	\$ 732.390
Soldador de 2ª Molinos	241	\$ 32.853	\$ 985.590
Auxiliar mecánico molinos	239	\$ 36.572	\$ 1.097.160
Mecánico de banco de 1ª	368	\$ 36.572	\$ 1.097.160
Mecánico de mantenimiento de 2ª	328	\$ 31.067	\$ 932.010
Operario maquinas herramientas de 3ª	231	\$ 31.067	\$ 932.010
Soldador 1ª	263	\$ 36.572	\$ 1.097.160
Mecánico de mantenimiento de 3ª	239	\$ 31.067	\$ 932.010
Soldador 2ª	284	\$ 32.853	\$ 985.590
Ayudante mecánicos 1ª	239	\$ 28.588	\$ 857.640
Ayudantes mecánicos de 2ª	219	\$ 27.982	\$ 839.460
Mecánico banco 2ª	262	\$ 32.853	\$ 985.590
Mecánico banco 3ª	247	\$ 26.896	\$ 806.880
Supervisor planta molienda	513	\$ 42.449	\$ 1.273.470

Figura 4. Diagrama de dispersión vs salario actual

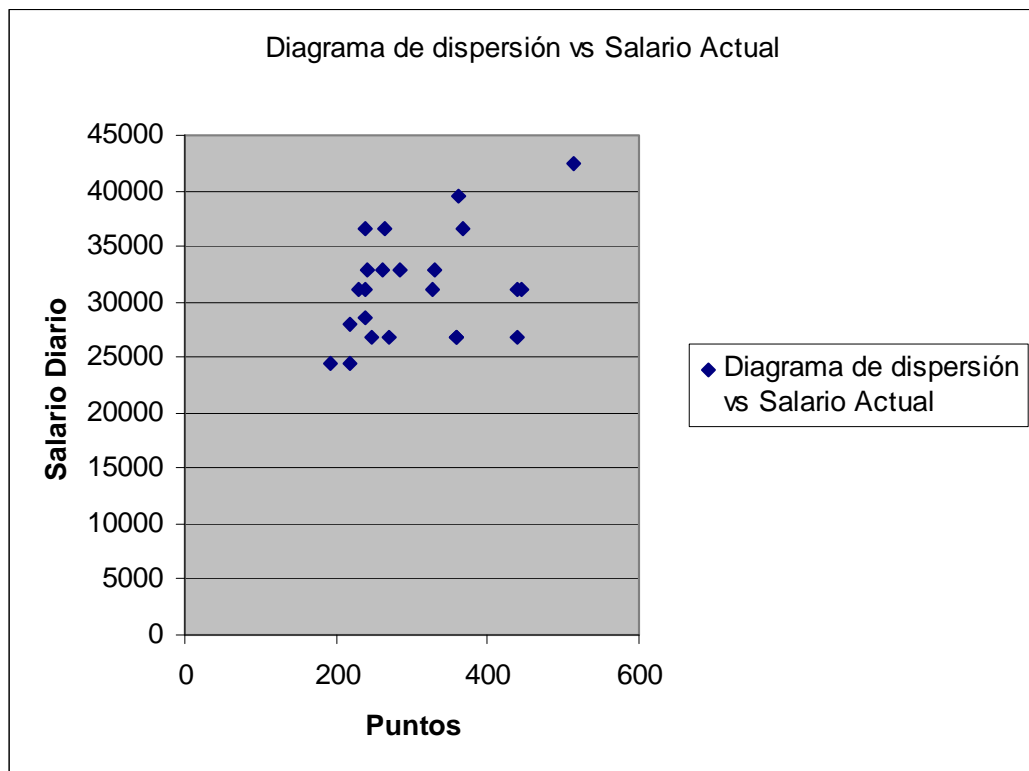
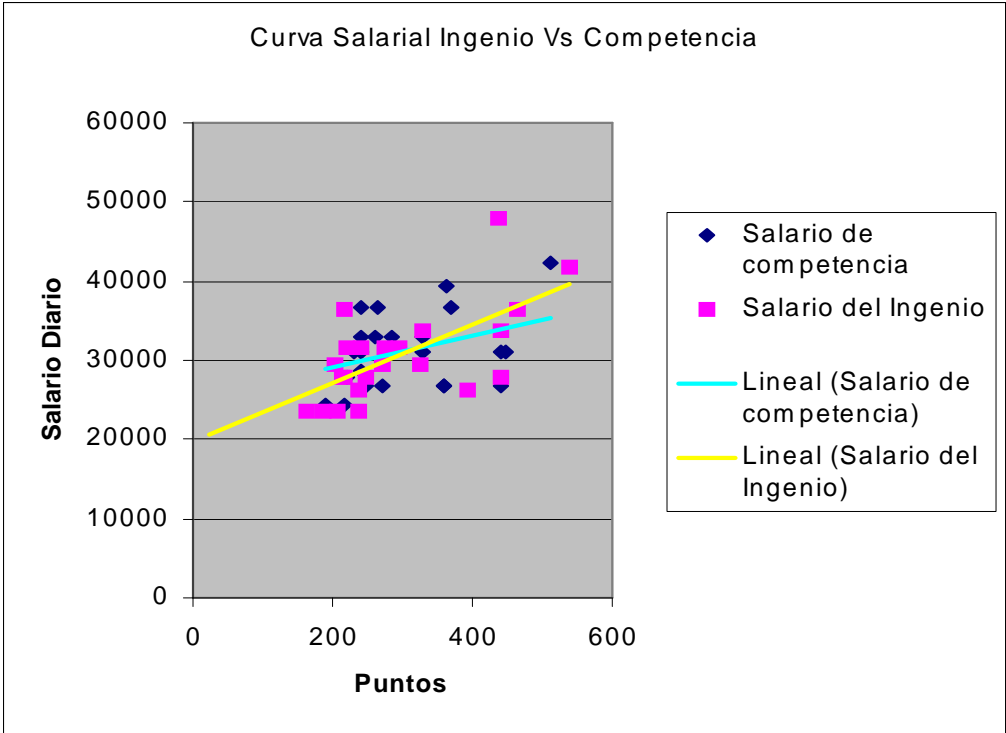


Figura 5. Curva salarial Ingenio Providencia vs la competencia



8. POLITICAS SALARIALES SUGERIDAS

- Nivelar los salarios de la empresa con los de la competencia de forma gradual, teniendo en cuenta hacer ajustes en fechas importantes para el trabajador como son: Fecha de cumpleaños, fecha de antigüedad en la empresa y e.t.c. o realizando aumentos diferentes cada año.
- La evaluación del desempeño y de eficiencia puede traducirse o no, en retribuciones salariales para el Ingenio.
- Es indispensable para los trabajadores de la fábrica de Ingenio Providencia S.A. que los salarios sean por lo menos equivalentes al mismo de su correspondiente categoría.
- Los nuevos obreros que ocupen un cargo recibirán los salarios dentro del límite de sus categorías, y debe esperarse que el titular del cargo se retire.
- Cuando se presente el ingreso de un operario a ese cargo, se debe establecer la categoría de ese puesto de trabajo.
- Se sugiere establecer que los trabajadores que estén en el mismo cargo, de acuerdo al puesto de trabajo deben de tener la misma categoría que sus compañeros para no crear inconformidades entre ellos.
- La información para ascensos de categorías se debe manejar de una forma muy discreta entre los jefes de los departamentos; para evitar manipulación de la información y a su vez controversia entre ellos.
- Establecer un programa para recompensar de manera variable aquellos obreros con alto nivel de rendimiento, puede ser unas primas de participación en los beneficios de la empresa o bonificaciones por desempeño
- De acuerdo a la curva salarial, los salarios con menor puntaje que son los de menor responsabilidad (auxiliar) en la fábrica se encuentran por encima de la competencia, lo cual se debe hacer un aumento mayor para la próxima promoción.

- Establecer políticas de bonificación cuando se cumplan los objetivos organizacionales y de acuerdo a la evaluación del desempeño
- De acuerdo a la curva salarial, los salarios con mayor puntaje que son los de mayor responsabilidad (supervisores y mecánicos de 1ª) en la fábrica se encuentran por encima de la competencia, lo cual se debe congelar los salarios o hacer aumentos menores.

9. CONCLUSIONES

- También se busco que los trabajadores tengan un mayor conocimiento de acuerdo a sus funciones de trabajo.
- En gran parte del proyecto se encontró que los trabajadores del Ingenio se encuentran bien remunerados.
- Hay que resaltar el compañerismo que tienen los obreros de la fábrica del Ingenio, son personas que se colaboran mutuamente en sus funciones laborales.
- El método de asignación de puntos por factor fue el adecuado para llevar a cabo éste proyecto en la fábrica del Ingenio Providencia S.A., especialmente a los obreros.
- Se realizó el proyecto a buen termino gracias al profesionalismo que se manejo por parte de los funcionarios del Ingenio Providencia S.A.
- Con este trabajo se buscó que el Ingenio Providencia S.A. establezca un proceso para la remuneración de cargos de los trabajadores de dicha empresa.
- En la realización de este proyecto se observó que en gran parte de los trabajadores de la fábrica se encuentran en el salario justo de acuerdo a sus condiciones y capacidades que tiene el obrero.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARES, Augusto. La Administración De Sueldos Y Salarios: Sistema de Asignación de Puntos. 5 ed. Santafe de Bogotá D.C: Talleres Graficas de A.M., 1993. 292 p.

INGENIO PROVIDENCIA S.A. Documentos internos. El Cerrito, 2006. 1 archivo de computador.

INGENIO PROVIDENCIA S.A. Guía practica para descripción de cargos. El Cerrito, 2006. 7 p.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Normas colombianas para la presentación de trabajos de investigación. Segunda actualización. Santafe de Bogotá, D.C.: INCONTEC, 2002. p.112. NTC 1486.

Misión y Visión [en línea]. El Cerrito: Ingenio Providencia S.A., 2007. [consultado 4 de Noviembre de 2006]. Disponible en Intranet.

Políticas Salariales [en línea]. Colombia: Método de Asignación Por Puntos, 2005. [consultado 15 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet:
<http://html.google.com/politicas-salariales.html>

VARGAS MUÑOZ, Nelson R. Administración Moderna De Sueldo y Salarios: Asignación de puntos. 2 ed. Santafe de Bogotá D.C: McGraw-Hill, 1994. 402 p.

Anexo A. Manual de funciones

PRIMERA EDICION: 1997 – Julio
OPYM-10-30

CODIGO:

EDICION No: 03
Septiembre

FECHA: 2005 –

NOMBRE DEL CARGO: OPERADOR MAQUINA HERRAMIENTA DE TERCERA

AREA: SUPERINTENDENCIA DE FABRICA
DEPARTAMENTO: OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
SECCION: PATIOS Y MOLIENDA
PROCESO: MANTENIMIENTO EN FABRICA

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: SUPERVISOR MANTENIMIENTO EQUIPOS
MOLINOS

CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD:
AYUDANTE OPERARIO MAQUINAS HERRAMIENTAS DE PRIMERA
AYUDANTE MECANICO DE SEGUNDA

1. OBJETIVO

Elaborar y rectificar piezas de gran tamaño que no requieren mucha precisión.

2. FUNCIONES

2.1 Tareas de Planear

- Planea las actividades del turno, con base en las ordenes de trabajo programadas y sus prioridades.

2.2 Tareas de Hacer

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de seguridad y salud ocupacional, haciendo uso de los elementos de protección personal necesarios, y participando activamente en la identificación de peligros y evaluación y control de riesgos.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de preparación y respuesta ante emergencias, planes de evacuación y manejo integral de residuos u otras sustancias químicas que manipule.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa para garantizar el control y seguridad de sus procesos y productos, evitando su contaminación con sustancias ilícitas y la realización de actividades ilegales.
- Recibe proveniente del Jefe inmediato las ordenes de trabajo programadas para la jornada y su prioridad.
- Realiza el rayado de los dientes de las ranuras de mazas nuevas, repartidas previamente por parte del torneo.
- Realiza el maquinado de las mazas.
- Realiza el montaje de piezas del torno para maquinar.
- Rectifica las ranuras y ejes de las mazas usadas.
- Tornea las arandelas deflectoras de las mazas de los molinos.
- Realiza el torneado de piezas gruesas que por su dimensión se trabajan en el torno grande para mazas.
- Hacer el prelistamiento de los repuestos y herramientas durante los paros programados de fabrica.
- Participa en las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo en la sección molinos.
- Participa en las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo durante los paros programados de fabrica.
- Mantiene en estricto orden y aseo los equipos, herramientas y puesto de trabajo asignado.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidas por la empresa en los programas de buenas practicas de manufactura y manejo integral de residuos.

2.3 Tareas de Verificar:

- Controla el uso de los recursos asignados a cada trabajo, así como también las normas y elementos de seguridad.
- Revisa en la hoja de ruta las anomalías presentadas en la jornada anterior.
- Verifica con el supervisor inmediato, las especificaciones de la pieza elaborada.

2.4 Tareas de Actuar

- Toma las acciones correctivas necesarias dirigidas a controlar los procesos, para garantizar un mejor uso de los recursos, prevenir la contaminación, minimizar los impactos ambientales y aprovechar los residuos de forma óptima.
- Informa a su jefe inmediato sobre las anomalías observadas en los equipos de los molinos.
- Atiende las otras secciones de fabrica cuando se le requiere por reparaciones.
- Identificar y tomar las acciones correctivas necesarias encaminadas a controlar las fugas de jugos, aceites, lubricantes, gases en la sección molinos.

3. FINALIDADES

- Controlar el correcto estado de funcionamiento de las unidades en operación y corregir cualquier situación anormal observada.
- Desarrollar funciones con respecto al aseo del edificio de Fábrica y en el mantenimiento de las instalaciones en general, de acuerdo a los programas elaborados por los jefes de turno.
- Controlar e inspeccionar el mantenimiento de las unidades en operación revisándolas frecuentemente en búsqueda de fallas.
- Controlar que sus decisiones no afecten de manera indirecta las utilidades de la Empresa.

4. RELACIONES

4.1 RELACIONES INTERNAS:

- El titular del cargo reporta diariamente sus actividades al Supervisor Mantenimiento Equipos Molinos.
- Con las demás secciones de la superintendencia de fabrica tales como: Servicios especiales, Operación y mantenimiento, Eléctrico y control, para coordinar y garantizar el funcionamiento controlado y adecuado del proceso de molienda.
- Con las demás secciones del departamento de operación y mantenimiento tales como: operación calderas, mantenimiento calderas, taller mantenimiento preventivo, taller mantenimiento correctivo, taller industrial mantenimiento mecánico, mantenimiento molinos y patios, operación molinos y patios.

4.2 RELACIONES EXTERNAS:

- **No tiene relaciones externas con entidades o personas**

5. RESPONSABILIDADES

5.1 POR DIRECCION Y/O SUPERVISION

5.1.1 Grado de dirección y / o supervisión ejercida

- Supervisión inmediata: Ejerce supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas a los subalternos, usualmente realiza supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.
- El titular del cargo no ejerce ningún tipo de dirección.

5.1.2 Grado de dirección y / o supervisión recibida

- Supervisión inmediata: Recibe supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas, usualmente recibe supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.
- Dirección: Recibe lineamientos con respecto a objetivos generales; en la mayoría de funciones y proyectos asignados, determina los métodos, secuencias de trabajo, programación y formas de lograr los objetivos asignados, desarrolla sus funciones sin lineamientos específicos.

5.2 POR MAQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Por el mantenimiento de la infraestructura tecnológica del proceso de alimentación y preparación de caña cuyas principales unidades son:

- Conductores de caña
- Niveladores de los conductores de caña
- Tanques, bombas y tuberías de jugo
- Tuberías de vapor y agua
- Molinos
- Conductores donelly's
- Planta física, edificio, espacios y ambiente de trabajo.
- Taller de mazas

PRIMERA EDICION: 1997 – Julio
OPYM-10-22

CODIGO:

EDICION No: 05
Abril

FECHA: 2005 –

NOMBRE DEL CARGO: AUXILIAR OPERADOR DE MOLINOS

AREA: SUPERINTENDENCIA DE FABRICA
DEPARTAMENTO: OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
SECCION: MOLINOS
PROCESO: MOLIENDA DE CAÑA

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: SUPERVISOR MECANICO DE FABRICA

CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD:

NO TIENE CARGOS BAJO SU REponsABILIDAD

1. OBJETIVO

Ayudar a operar los controles de molienda con el fin de garantizar su eficiencia, minimizando los tiempos perdidos por paradas, y propendiendo a incrementar la productividad en el proceso de extracción; Manteniendo en perfecto estado de funcionamiento y limpieza, los molinos, las turbinas, las cribas y en general todo el área de los molinos.

2. FUNCIONES

2.1 Tareas de Planear

- Planea las actividades propias del cargo teniendo en cuenta las observaciones realizadas por supervisor del turno.
- Atiende las instrucciones de trabajo del supervisor mecánico de fabrica y las efectúa.

2.2 Tareas de Hacer

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de seguridad y salud ocupacional, haciendo uso de los elementos de protección personal necesarios, y participando activamente en la identificación de peligros y evaluación y control de riesgos.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de preparación y respuesta ante emergencias, planes de evacuación y manejo integral de residuos u otras sustancias químicas que manipule.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa para garantizar el control y seguridad de sus procesos y productos, evitando su contaminación con sustancias ilícitas y la realización de actividades ilegales.
- Recibe el puesto de trabajo y tiene en cuenta las observaciones realizadas por el auxiliar saliente.
- Controla el flujo de vapor abriendo o cerrando las válvulas de las turbinas.
- Limpia periódicamente los equipos de molinos
- Garantiza el correcto funcionamiento de las bombas de jugo de maceración, manteniendo el cárcamo de las bombas en las mejores condiciones de limpieza.
- Realiza limpieza y aseo general a las trampas de los molinos, pasillos de circulación y pisos en general.
- Informa cualquier anomalía presentada en los equipos de la estación de molienda.
- Colabora en las actividades asignadas por su Jefe inmediato durante en las reparaciones semanales de mantenimiento y en los paros de fábrica.
- Realiza el retiro de los repuestos del almacén de materiales.
- Realiza las actividades asignadas por el supervisor inmediato.
- Mantiene en estricto orden y aseo los equipos, herramientas y puesto de trabajo asignado.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidas por la empresa en los programas de Buenas Practicas de Manufactura y manejo integral de residuos.
- Realiza las acciones correctivas necesarias dirigidas a controlar los procesos, para garantizar un mejor uso de los recursos, prevenir la contaminación, minimizar los impactos ambientales y aprovechar los residuos de forma óptima.

2.3 Tareas de Verificar:

- Verifica permanentemente limpieza a los cedazos de las cribas.
- Verifica el estricto orden y aseo los equipos, herramientas y puesto de trabajo asignado.

2.4 Tareas de Actuar

- Informa la manera como operaron los equipos al Supervisor de turno
- Permanece atento a los paros intempestivos de molienda, agotando el material en proceso para luego parar paulatinamente el equipo si es necesario.
- Cumple las normas de seguridad industrial, haciendo uso de los elementos de protección personal e identificando y controlando los factores de riesgo que puedan afectar su salud y la de los demás trabajadores.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidas por la empresa en los programas de buenas practicas de manufactura y manejo integral de residuos.

3. FINALIDADES

- Controlar el correcto estado de funcionamiento de las unidades en operación y corregir cualquier situación anormal observada
- Controlar el estado de funcionamiento de las unidades a operar y prepararlas para su puesta en marcha.
- Desarrollar funciones con respecto al aseo del edificio de Fábrica y en el mantenimiento de las instalaciones en general, de acuerdo a los programas elaborados por los jefes de turno.

- Controlar e inspecciona el mantenimiento de operación revisándolas frecuentemente en búsqueda de fallas y lavándolas para evitar formación de obstrucciones.

4. RELACIONES

4.1 RELACIONES INTERNAS:

- El titular del cargo reporta diariamente sus actividades al Supervisor mecánico de fabrica.
- Con las demás secciones del departamento de operación y mantenimiento tales como: taller mantenimiento preventivo, taller mantenimiento correctivo, taller industrial mantenimiento mecánico, mantenimiento molinos y patios, operación molinos y patios.

4.2 RELACIONES EXTERNAS:

- No tiene relaciones externas con entidades o personas

5. RESPONSABILIDADES

5.1 POR DIRECCION Y/O SUPERVISION

5.1.1 Grado de dirección y / o supervisión ejercida

- El titular del cargo no ejerce ningún tipo de dirección.
- El titular del cargo no ejerce ningún tipo de supervisión.

5.1.2 Grado de dirección y / o supervisión recibida

- Supervisión inmediata: Recibe supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas, usualmente recibe supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.
- Dirección: Recibe lineamientos con respecto a objetivos generales; en la mayoría de funciones y proyectos asignados, determina los métodos, secuencias de

trabajo, programación y formas de lograr los objetivos asignados, desarrolla sus funciones sin lineamientos específicos.

5.2 POR MAQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Tractor

Transportadores de caña

Picadoras

Molinos

Turbinas

Transportadores de bagazo

Tanques, bombas y tuberías de jugo

Tuberías de vapor y agua

Sistemas e instrumentos de medición y control

Planta física, edificio, espacios y ambiente de trabajo.

PRIMERA EDICION: 2005 - Septiembre
CODIGO: OPYM-10-62

EDICION No: 01
Septiembre

FECHA: 2005 -

NOMBRE DEL CARGO: MECANICO BANCO DE PRIMERA

AREA: SUPERINTENDENCIA DE FABRICA
DEPARTAMENTO: OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
SECCION: TALLER INDUSTRIAL Y MANTENIMIENTO BOMBAS
PROCESO: MANTENIMIENTO EN FABRICA

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: JEFE DE TALLER INDUSTRIAL

CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD:
NO TIENE CARGOS BAJO SU REPONSABILIDAD

1. OBJETIVO

Realizar los procesos de maquinado especiales de alta precisión necesarios para la fabricación o reconstrucción de elementos y partes pertenecientes a los sistemas mecánicos de los procesos de producción de azúcar, requeridos para su montaje y mantenimiento o reparación, utilizando máquinas - herramientas convencionales de un taller de mecanizado como torno, taladro, cepillo y fresadora.

2. FUNCIONES

2.1 Tareas de Planear

- Ejecuta las actividades del turno, con base en las ordenes de trabajo programadas y sus prioridades.
- Participa en el mantenimiento general de fábrica.

2.2 Tareas de Hacer

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de seguridad y salud ocupacional, haciendo uso de los elementos de

protección personal necesarios, y participando activamente en la identificación de peligros y evaluación y control de riesgos.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de preparación y respuesta ante emergencias, planes de evacuación y manejo integral de residuos u otras sustancias químicas que manipule.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa para garantizar el control y seguridad de sus procesos y productos, evitando su contaminación con sustancias ilícitas y la realización de actividades ilegales.

- Realiza con la mayor precisión cualquier clase de fresado de piezas como:

- *Cuñeros para ejes

- *Discos para la picadora

- *Piñones

- Se entera con el jefe inmediato sobre las ordenes de trabajo programadas para la jornada, su prioridad de ejecución y alguna instrucción especial.

- Hacer el prelistamiento de las maquinas, herramientas y materiales para la realización de la labor asignada.

- Realiza el cepillado de piezas como:

- *Viradores centrales

- *Viradores superiores

- *Viradores laterales

- *Raspadores

- *Cuartamazas

- *Cabezotes

- Hacer el cepillado de bases para montaje de motores

- Informa al jefe inmediato sobre el desarrollo de los trabajos, el tiempo utilizado y los inconvenientes que se presenten.

- Definen junto con el jefe inmediato las alternativas propuestas a seguir en casos que sea necesario.

- Preparar piezas para reparación y montaje.

- Realiza las pruebas necesarias para entregar satisfactoriamente la obra.

- Devuelve los materiales, retales o sobrantes a los lugares respectivos.

- Operar el torno para la toma de medidas interiores.
- Arma y desarma las maquinas – herramientas para mantenimiento preventivo y correctivo.
- Opera y hace trabajos con el taladro.
- Colabora en otras secciones de fábrica cuando las circunstancias lo requieran.
- Revisa y limpia los equipos que se van a reparar.
- Mantiene su sitio de trabajo en perfecto estado de limpieza.
- Conserva en buen estado las herramientas e implementos de trabajo.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidas por la empresa en los programas de buenas practicas de manufactura y manejo integral de residuos.

2.3 Tareas de Verificar:

- Controla el uso de los recursos asignados a cada trabajo, así como también las normas y elementos de seguridad.
- Verificar el cumplimiento de los resultados del trabajo frente a los requisitos especificados en las ordenes de trabajo, con el personal asignado.
- Sujetar y asegurar la pieza para evitar daños en las maquinas - herramientas.
- Verificar el mantenimiento de las especificaciones técnicas de las máquinas – herramientas.

2.4 Tareas de Actuar

- Toma las acciones correctivas necesarias dirigidas a controlar los procesos, para garantizar un mejor uso de los recursos, prevenir la contaminación, minimizar los impactos ambientales y aprovechar los residuos en forma óptima.
- Clasifica el material que se va a utilizar en la elaboración, teniendo en cuenta las existencias.
- Identificar y tomar las acciones correctivas necesarias encaminadas a controlar las fugas de jugos, aceites, lubricantes, gases en fabrica.

- Tomar las acciones correctivas necesarias cuando se presenten desviaciones con respecto al logro de los requisitos o resultados especificados en la orden de trabajo.

3. FINALIDADES

- Optimizar la preparación y montaje de las maquinas – herramientas y de igual forma los materiales para minimizar los costos y tiempos en los procesos de maquinado que permitan superar los estándares de calidad en el acabado de las partes mecánicas.
- Coordinar y ejecutar actividades de mantenimiento en las maquinas–herramientas revisándolas en búsqueda de fallas y lavándolas para evitar formación de obstrucciones.
- Desarrollar funciones con respecto al aseo del edificio de Fábrica y en el mantenimiento de las instalaciones en general, de acuerdo a los programas elaborados por los jefes de turno.

4. RELACIONES

4.1 RELACIONES INTERNAS:

- El titular del cargo reporta diariamente sus actividades al Supervisor Taller Industrial.
- Con las demás secciones de la superintendencia de fabrica tales como: Proyecto de fabrica, Servicios especiales, Operación y mantenimiento, Eléctrico y control, para coordinar y garantizar la buena ejecución de los trabajos de maquinado.
- Con las demás secciones del departamento de operación y mantenimiento tales como: operación calderas, mantenimiento calderas, taller mantenimiento preventivo, taller mantenimiento correctivo, taller industrial mantenimiento mecánico, mantenimiento molinos y patios, operación molinos y patios.

4.2 RELACIONES EXTERNAS:

- No tiene relaciones externas con entidades o personas

5. RESPONSABILIDADES

5.1 POR DIRECCION Y/O SUPERVISION

5.1.1 Grado de dirección y / o supervisión ejercida

- El titular del cargo no ejerce ningún tipo de supervisión.
- El titular del cargo no ejerce ningún tipo de dirección.

5.1.2 Grado de dirección y / o supervisión recibida

- Supervisión inmediata: Recibe supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas, usualmente recibe supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.
- Dirección: Recibe lineamientos con respecto a objetivos generales; en la mayoría de funciones y proyectos asignados, determina los métodos, secuencias de trabajo, programación y formas de lograr los objetivos asignados, desarrolla sus funciones sin lineamientos específicos.

5.2 POR MAQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Cepillo
Fresadora
Torno
Taladro y equipos en general del taller

PRIMERA EDICION: 1997 – Julio
OPYM-10-36

CODIGO:

EDICION No: 02
Septiembre

FECHA: 2005 –

NOMBRE DEL CARGO: AYUDANTE MECANICO DE PRIMERA

AREA: SUPERINTENDENCIA DE FABRICA
DEPARTAMENTO: OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
SECCION: PATIOS Y MOLIENDA
PROCESO: MANTENIMIENTO EN FABRICA

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: SUPERVISOR MANTENIMIENTO EQUIPOS
MOLINOS

CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD:
NO TIENE CARGOS BAJO SU REPONSABILIDAD

1. OBJETIVO

Efectuar junto con el mecánico de banco trabajos de mantenimiento, reparaciones mecánicas y en general actividades propias del mantenimiento.

2. FUNCIONES

2.1 Tareas de Planear

- Planea las actividades del turno, con base en las ordenes de trabajo programadas y sus prioridades.
- Participa en el mantenimiento general de fábrica.

2.2 Tareas de Hacer

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de seguridad y salud ocupacional, haciendo uso de los elementos de protección personal necesarios, y participando activamente en la identificación de peligros y evaluación y control de riesgos.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de preparación y respuesta ante emergencias, planes de evacuación y manejo integral de residuos u otras sustancias químicas que manipule.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa para garantizar el control y seguridad de sus procesos y productos, evitando su contaminación con sustancias ilícitas y la realización de actividades ilegales.
- Recibe del Jefe inmediato las instrucciones de los trabajos asignados para su jornada.
- Colabora con los operarios de mecánica en la ejecución de los trabajos asignados.
- Solicita al almacén las herramientas de trabajo, especificando medida, referencia y material.
- Prepara las herramientas necesarias para el montaje.
- Manipula correctamente y toma medidas con los distintos tipos de calibradores.
- Opera los equipos sencillos del taller.
- Devuelve al almacén o a la bodega de recuperado los repuestos y materiales sobrantes de cada trabajo.
- Colabora con el montaje de equipos.
- Contribuye en la alineación de equipos.
- Hacer el prelistamiento de repuestos y herramientas antes de las paradas programadas.
- Prepara repuestos y partes de los equipos en general.
- Participa en las labores de mantenimiento preventivo y correctivo de la sección molinos.
- Colabora en otras secciones de fábrica cuando las circunstancias lo requieran.
- Revisa y limpia los equipos que se van a reparar.
- Mantiene su sitio de trabajo en perfecto estado de limpieza.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidas por la empresa en los programas de buenas practicas de manufactura y manejo integral de residuos.

2.3 Tareas de Verificar:

- Controla el uso de los recursos asignados a cada trabajo, así como también las normas y elementos de seguridad.

2.4 Tareas de Actuar

- Informa las anomalías presentadas en el turno al Mecánico de Banco de Primera.
- Permanece atento a los paros intempestivos de molienda, atendiendo las actividades de mantenimiento que le sean asignadas durante el paro.
- Identificar y tomar las acciones correctivas necesarias encaminadas a controlar las fugas de jugos, aceites, lubricantes y gases en la sección molinos.
- Toma las acciones correctivas necesarias dirigidas a controlar los procesos, para garantizar un mejor uso de los recursos, prevenir la contaminación, minimizar los impactos ambientales y aprovechar los residuos de forma óptima.

3. FINALIDADES

- Controlar el correcto estado de funcionamiento de las unidades en operación y corregir cualquier situación anormal observada
- Controlar el estado de funcionamiento de las unidades a operar y prepararlas para su puesta en marcha.
- Desarrollar funciones con respecto al aseo del edificio de Fábrica y en el mantenimiento de las instalaciones en general, de acuerdo a los programas elaborados por los jefes de turno.
- Controlar e inspecciona el mantenimiento de operación revisándolas frecuentemente en búsqueda de fallas y lavándolas para evitar formación de obstrucciones.
- Controlar que sus decisiones no afecten de manera indirecta las utilidades de la Empresa.

4. RELACIONES

4.1 RELACIONES INTERNAS:

- El titular del cargo reporta diariamente sus actividades al Supervisor Mantenimiento Equipos Molinos.
- Con las demás secciones de la superintendencia de fabrica tales como: Proyecto de fabrica, Servicios especiales, Operación y mantenimiento, Eléctrico y control, para coordinar y garantizar el funcionamiento controlado y adecuado del proceso de molienda de caña.
- Con las demás secciones del departamento de operación y mantenimiento tales como: operación calderas, mantenimiento calderas, taller mantenimiento preventivo, taller mantenimiento correctivo, taller industrial mantenimiento mecánico, mantenimiento molinos y patios, operación molinos y patios.

4.2 RELACIONES EXTERNAS:

- No tiene relaciones externas con entidades o personas

5. RESPONSABILIDADES

5.1 POR DIRECCION Y/O SUPERVISION

5.1.1 Grado de dirección y / o supervisión ejercida

- El titular del cargo no ejerce ningún tipo de supervisión
- El titular del cargo no ejerce ningún tipo de dirección.

5.1.2 Grado de dirección y / o supervisión recibida

- Supervisión inmediata: Recibe supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas, usualmente recibe supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.
- Dirección: Recibe lineamientos con respecto a objetivos generales; en la mayoría de funciones y proyectos asignados, determina los métodos, secuencias de trabajo, programación y formas de lograr los objetivos asignados, desarrolla sus funciones sin lineamientos específicos.

5.2 POR MAQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Por el mantenimiento de la infraestructura tecnológica del proceso de alimentación y preparación de caña cuyas principales unidades son:

- Conductores transversales
- Conductores de caña
- Niveladores de los conductores de caña
- Tanques, bombas y tuberías de jugo
- Tuberías de vapor y agua
- Molinos
- Conductores donelly's
- Herramientas.
- Equipo.

PRIMERA EDICION: 1997 – Agosto
31

CODIGO: OPYM-10-

EDICION No: 03
Septiembre

FECHA: 2005 –

NOMBRE DEL CARGO: SOLDADOR DE PRIMERA

AREA: SUPERINTENDENCIA DE FABRICA
DEPARTAMENTO: OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
SECCION: MOLINOS Y PATIOS DE CAÑA
PROCESO: MANTENIMIENTO EN FABRICA

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: SUPERVISOR MANTENIMIENTO EQUIPOS
MOLINOS

CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD:
NO TIENE CARGOS BAJO SU REPONSABILIDAD

1. OBJETIVO

Realiza y verifica los trabajos de soldadura eléctrica y autógena en las construcciones y reparaciones que requieran técnica y precisión, optimizando el uso de estos de acuerdo a los instrucciones recibidas.

2. FUNCIONES

2.1 Tareas de Planear

- Planea las actividades del turno, con base en las ordenes de trabajo programadas y sus prioridades.
- Participa en el mantenimiento general de fábrica.

2.2 Tareas de Hacer

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de seguridad y salud ocupacional, haciendo uso de los elementos de protección personal necesarios, y participando activamente en la identificación de peligros y evaluación y control de riesgos.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de preparación y respuesta ante emergencias, planes de evacuación y manejo integral de residuos u otras sustancias químicas que manipule.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa para garantizar el control y seguridad de sus procesos y productos, evitando su contaminación con sustancias ilícitas y la realización de actividades ilegales.
- Recibe proveniente del Jefe inmediato las instrucciones y ordenes de trabajo programadas para el turno y la prioridad de ejecución de estas.
- Hacer el prelistamiento de repuestos y herramientas durante los paros programados.
- Se provee de materiales, herramientas, equipo de trabajo y de seguridad necesarios de acuerdo a la interpretación de planos o bosquejos de cada trabajo.
- Determina la soldadura a utilizar de acuerdo al material con el que va a trabajar.
- Realiza las soldaduras en los trabajos de montaje incluyendo los de cierta especialización sobre cabeza, vertical y horizontal, en todas sus características técnicas y en materiales como hierro, acero fundido, acero inoxidable y otros.
- Realiza los trabajos de corte y soldadura con equipo oxiacetilénico en materiales como hierro, cobre o bronce con soldadura y fundentes apropiados.
- Recibe e instruye al personal asignado que le ayudará en la reparación.
- Realiza las reparaciones indicadas donde la soldadura eléctrica o autógenas sea lo más indicado.
- Limpia y revisa el equipo de soldadura e informa sobre las anomalías en este.
- Reintegra los materiales que no se utilizan al almacén de recuperados.
- Reporta al supervisor las condiciones del trabajo asignado.
- Realiza la soldadura en forma resistente, sin poros y buena presentación del cordón de soldadura.
- Mantiene en estricto orden y aseo los equipos, herramientas y puesto de trabajo asignado.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidas por la empresa en los programas de buenas practicas de manufactura y manejo integral de residuos.

2.3 Tareas de Verificar:

- Controla el uso de los recursos asignados a cada trabajo, así como también las normas y elementos de seguridad.
- Verifica que el personal del taller cumpla con las normas de seguridad y la utilización del equipo de protección.
- Revisa el estado de los equipos a reparar durante la jornada, y las herramientas necesarias para su mantenimiento.
- Revisa la hoja de ruta para atender las reparaciones presentadas durante la jornada.

2.4 Tareas de Actuar

- Toma las acciones correctivas necesarias dirigidas a controlar los procesos, para garantizar un mejor uso de los recursos, prevenir la contaminación, minimizar los impactos ambientales y aprovechar los residuos de forma óptima.
- Clasifica el material que se va a utilizar en el desempeño de las tareas, teniendo en cuenta las existencias.
- Informa a su jefe inmediato sobre las anomalías presentadas en los equipos de la sección.
- Identificar y tomar las acciones correctivas necesarias encaminadas a controlar las fugas de jugos, aceites, lubricantes, gases en la sección molinos.

3. FINALIDADES

- Controlar el correcto estado de funcionamiento de las unidades en operación y corregir cualquier situación anormal observada.
- Realizar los trabajos de soldadura eléctrica y autógena en las reparaciones que requieran trabajos con precisión.

- Desarrollar funciones con respecto al aseo del edificio de Fábrica y en el mantenimiento de las instalaciones en general, de acuerdo a los programas elaborados por los jefes de turno.
- Controlar e inspecciona el mantenimiento de operación revisándolas frecuentemente en búsqueda de fallas y lavándolas para evitar formación de obstrucciones.
- Controlar que sus decisiones no afecten de manera indirecta las utilidades de la Empresa.

4. RELACIONES

4.1 RELACIONES INTERNAS:

- El titular del cargo reporta diariamente sus actividades al Supervisor Mantenimiento Equipos Molinos.
- Con las demás secciones de la superintendencia de fabrica tales como: Proyecto de fabrica, Servicios especiales, Operación y mantenimiento, Eléctrico y control, para coordinar y garantizar el funcionamiento controlado y adecuado del proceso de molienda.
- Con las demás secciones del departamento de operación y mantenimiento tales como: operación calderas, mantenimiento calderas, taller mantenimiento preventivo, taller mantenimiento correctivo, taller industrial mantenimiento mecánico, mantenimiento molinos y patios, operación molinos y patios.

4.2 RELACIONES EXTERNAS:

- No tiene relaciones externas con entidades o personas

5. RESPONSABILIDADES

5.1 POR DIRECCION Y/O SUPERVISION

5.1.1 Grado de dirección y / o supervisión ejercida

- Supervisión inmediata: Ejerce supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas a los subalternos, usualmente realiza supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.
- El titular del cargo no ejerce ningún tipo de dirección.

5.1.2 Grado de dirección y / o supervisión recibida

- Supervisión general: Actividades de rutina que son desarrolladas con supervisión mínima; prácticas y procedimientos estandarizados le permiten desarrollar solo el trabajo de rutina, con verificaciones ocasionales durante su ejecución; se verifican los resultados del trabajo.
- Dirección: Recibe lineamientos con respecto a objetivos generales; en la mayoría de funciones y proyectos asignados, determina los métodos, secuencias de trabajo, programación y formas de lograr los objetivos asignados, desarrolla sus funciones sin lineamientos específicos.

5.2 POR MAQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- Equipos y herramientas de oxicorte, plasma y soldadura
- Los sistemas mecánicos asignados en las ordenes de trabajo para su construcción o mantenimiento. (Tales como: carcazas, rotores para ventiladores de bagacillo y ventiladores neumáticos de tiro inducido o tiro forzado utilizados en las calderas).

PRIMERA EDICION: 2005 – Septiembre
OPYM-10-29

CODIGO:

EDICION No: 01
Septiembre

FECHA: 2005 –

NOMBRE DEL CARGO: MECANICO MANTENIMIENTO DE SEGUNDA

AREA: SUPERINTENDENCIA DE FABRICA
DEPARTAMENTO: OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
SECCION: PATIOS Y MOLIENDA
PROCESO: MANTENIMIENTO EN FABRICA

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: SUPERVISOR MANTENIMIENTO EQUIPOS
MOLINOS

CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD:
NO TIENE CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD

1. OBJETIVO

Prepara y revisa los repuestos de molinos que salen para reparación y/o cambio, efectuar los trabajos de soldadura eléctrica y autógena en los montajes y reparaciones de mantenimiento requeridos, de acuerdo a ordenes de trabajo, planos e instrucciones recibidas.

2. FUNCIONES

2.1 Tareas de Planear

- Planea las actividades del turno, con base en las ordenes de trabajo programadas y sus prioridades.
- Participa en el mantenimiento de la sección molinos.

2.2 Tareas de Hacer

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de seguridad y salud ocupacional, haciendo uso de los elementos de

protección personal necesarios, y participando activamente en la identificación de peligros y evaluación y control de riesgos.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de preparación y respuesta ante emergencias, planes de evacuación y manejo integral de residuos u otras sustancias químicas que manipule.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa para garantizar el control y seguridad de sus procesos y productos, evitando su contaminación con sustancias ilícitas y la realización de actividades ilegales.

- Realiza mantenimiento preventivo y correctivo en las cuchillas de entrada de los molinos.

- Prepara los repuestos de molinos para montaje.

- Hacer el prelistamiento de los repuestos y herramientas durante los paros programados.

- Efectúa en los trabajos de montaje las soldaduras de la más alta resistencia ordenados, (en diferentes materiales como el hierro, acero fundido, acero inoxidable y otros) y los trabajos de corte y soldadura con equipo oxiacetileno en materiales como el hierro, cobre, bronce, aluminio, utilizando la soldadura y fundentes apropiados.

- Repara y/o cambia los repuestos de los molinos.

- Ejecuta las actividades de soldadura eléctrica y/o autógena en los molinos.

- Ejecuta actividades de soldadura, montaje y mantenimiento.

- Recibe del Supervisor las instrucciones de los trabajos asignados para su jornada.

- Solicita los materiales y/o herramientas al almacén.

- Cumple con las actividades indicadas por el Supervisor durante el paro de Fabrica.

- Revisa y limpia los equipos que se van a reparar.

- Mantiene en estricto orden y aseo los equipos, herramientas y puesto de trabajo asignado.

- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidas por la empresa en los programas de buenas practicas de manufactura y manejo integral de residuos.

2.3 Tareas de Verificar:

- Controla el uso de los recursos asignados a cada trabajo, así como también las normas y elementos de seguridad.
- Verifica que el personal cumpla con las normas de seguridad y la utilización del equipo de protección.
- Revisa la hoja de ruta para atender las anomalías presentadas durante la jornada.
- Verifica el estado de las cuchillas de entrada a los molinos.

2.4 Tareas de Actuar

- Toma las acciones correctivas necesarias dirigidas a controlar los procesos, para garantizar un mejor uso de los recursos, prevenir la contaminación, minimizar los impactos ambientales y aprovechar los residuos de forma óptima.
- Identificar y tomar las acciones correctivas necesarias encaminadas a controlar las fugas de jugos, aceites, lubricantes y gases en la sección molinos.

3. FINALIDADES

- Controlar el correcto estado de funcionamiento de las unidades en operación y corregir cualquier situación anormal observada
- Controlar el estado de funcionamiento de las unidades a operar y prepararlas para su puesta en marcha.
- Desarrollar funciones con respecto al aseo del edificio de Fábrica y en el mantenimiento de las instalaciones en general, de acuerdo a los programas elaborados por los jefes de turno.
- Controlar e inspecciona el mantenimiento de operación revisándolas frecuentemente en búsqueda de fallas y lavándolas para evitar formación de obstrucciones.

- Controlar que sus decisiones no afecten de manera indirecta las utilidades de la Empresa.

4. RELACIONES

4.1 RELACIONES INTERNAS:

- El titular del cargo reporta diariamente sus actividades al Supervisor Mantenimiento Equipos Molinos.
- Con las demás secciones de la superintendencia de fabrica tales como: Servicios especiales, Operación y mantenimiento, Eléctrico y control, para coordinar y garantizar el funcionamiento controlado y adecuado del proceso de molienda de caña.
- Con las demás secciones del departamento de operación y mantenimiento tales como: operación calderas, mantenimiento calderas, taller mantenimiento preventivo, taller mantenimiento correctivo, taller industrial mantenimiento mecánico, mantenimiento molinos y patios, operación molinos y patios.

4.2 RELACIONES EXTERNAS:

- No tiene relaciones externas con entidades o personas

5. RESPONSABILIDADES

5.1 POR DIRECCION Y/O SUPERVISION

5.1.1 Grado de dirección y / o supervisión ejercida

- No ejerce ningún grado de supervisión.
- No ejerce ningún grado de dirección.

5.1.2 Grado de dirección y / o supervisión recibida

- Supervisión inmediata: Recibe supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas, usualmente recibe supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.

- Dirección general: Recibe lineamientos muy generales con respecto a todos los objetivos, el trabajo es usualmente independiente de otros, utiliza su propio juicio para lograr los objetivos asignados.

5.2 POR MAQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Por el mantenimiento de la infraestructura tecnológica del proceso de alimentación y preparación de caña cuyas principales unidades son:

- Conductores de caña
- Niveladores de los conductores de caña
- Tanques, bombas y tuberías de jugo
- Tuberías de vapor y agua
- Molinos
- Conductores donelly's
- Planta física, edificio, espacios y ambiente de trabajo.
- Taller de mazas
- Herramientas

PRIMERA EDICION: 2005 – Noviembre
CODIGO: AGRO-10-17

EDICION No: 01
Noviembre

FECHA: 2005 -

NOMBRE DEL CARGO: SUPERVISOR DE OBRAS CIVILES

AREA: SUPERINTENDENCIA DE CAMPO
DEPARTAMENTO: INGENIERIA CIVIL
SECCION:
PROCESO: PRODUCCIÓN DE CAÑA

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: JEFE DEPTO. INGENIERIA CIVIL

CARGOS BAJO SU RESPONSABILIDAD:
OFICIAL DE ALBAÑILERÍA
AYUDANTE DE ALBAÑILERIA

1. OBJETIVO

Supervisar las Construcciones, reparaciones, mantenimiento de todas las obras civiles de campo y cosecha, y edificaciones de la empresa, planeando, diseñando, licitando, contratando y controlando para garantizar una óptima utilización del recurso humano y mano de obra, para que se lleven a cabo cumpliendo los requisitos establecidos en tiempo, calidad y costo, colaborando en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

2. FUNCIONES

2.1 Tareas de Planear

- Conoce el alcance de las responsabilidades y funciones asignadas al cargo.
- Coayuda en Diseños del proceso de Ingeniería Civil y especificar los requisitos para todos los recursos e insumos necesarios, para las operaciones y actividades y para los resultados.
- Establece y mantiene actualizados los procedimientos documentados correspondientes a los procesos o actividades de construcción, reparación y

mantenimiento de planta física de la Empresa, realizando actividades de evaluación de proyectos, análisis de presupuestos y programación y control de obra bajo su responsabilidad.

- Planifica la provisión de los recursos necesarios para el proceso de acuerdo a sus especificaciones
- Planifica el mantenimiento de todas las obras civiles de campo y cosecha, y edificaciones de la empresa.
- Planifica las acciones de mejoramiento identificadas que permitan superar los estándares de calidad o requisitos establecidos para el proceso de construcción.
- Planea las labores de interventoría de las obras civiles realizadas
- Establece objetivos y metas de resultados del proceso constructivo y elaborar los programas y presupuestos requeridos para su logro.
- Asigna las responsabilidades y tareas del personal bajo su dirección
- Establece los planes y programas de capacitación para la formación y entrenamiento del personal.
- Identifica y conoce los procedimientos para el desarrollo de los procesos o actividades
- Identifica los equipos, herramientas, variables y requisitos para la operación y para los productos.
- Identifica los requisitos para los insumos y materiales.
- Solicita y prepara los insumos y materiales.
- Solicita el alistamiento de los equipos herramientas y áreas de trabajo.
- Identifica los posibles factores principales de afectación ambiental durante el desarrollo de los procesos o actividades inherentes

2.2 Tareas de Hacer

- Coordina y dirige el desarrollo de las operaciones y actividades planificadas para construir, reparar, adecuar y realizar mantenimiento de todas las obras civiles de campo y cosecha, y edificaciones de la empresa.

- Promueve la participación y el compromiso del personal bajo su dirección.
- Enseña o dirige el aprendizaje del personal bajo su dirección sobre los conceptos y procedimientos necesarios para el desempeño competente de su trabajo.
- Provee los recursos necesarios para el proceso constructivo.
- Desarrolla las operaciones y actividades del proceso de acuerdo a lo especificado en los procedimientos.
- Coordina la implementación de las acciones planificadas para el mejoramiento continuo e innovación de los procesos de construcción, reparación y mantenimiento, encaminado a incrementar la calidad y bajar costos.
- Mide las variables especificadas para el control del proceso y sus resultados.
- Registra los resultados del seguimiento y medición de los procesos de construcción, reparación y mantenimiento.
- Implementa las acciones de mejoramiento planificadas.
- Aprende y aplica los conceptos y el entrenamiento recibido para el desempeño competente de su trabajo.
- Controla el cumplimiento de la programación de las labores encomendadas al personal a su mando.
- Apoya el proceso de auditorias internas de calidad con aptitud positiva, suministrar la información requerida e implementar las acciones correctivas.
- Diseña, presupuesta y licitar las labores de construcción solicitadas.
- Adjudica y realiza el proceso contractual de las obras civiles de acuerdo a los parámetros definidos por el departamento de Contratación Externa.
- Liquidación económica de los contratos externos, en ausencia del jefe de Dpto.
- Controla el cumplimiento de la normatividad ambiental.
- Corrige cualquier causa de afectación ambiental durante los procesos de construcción, reparación y mantenimiento.

- Diseña medidas para minimizar el impacto ambiental de los procesos inherentes.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de seguridad y salud ocupacional, haciendo uso de los elementos de protección personal necesarios, y participando activamente en la identificación de peligros y evaluación y control de riesgos.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de preparación y respuesta ante emergencias, planes de evacuación y manejo integral de residuos u otras sustancias químicas que manipule.
- Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa para garantizar el control y seguridad de sus procesos y productos, evitando su contaminación con sustancias ilícitas y la realización de actividades ilegales.

2.3 Tareas de Verificar:

- Verifica la provisión de los recursos necesarios para el proceso de construcción, reparación y mantenimiento.
- Realiza el seguimiento y control del trabajo del personal a cargo para verificar el cumplimiento de los requisitos especificados para el proceso de construcción, reparación y mantenimiento y sus resultados.
- Verifica el estado de cumplimiento de programas y objetivos.
- Verifica el cumplimiento de los resultados frente a los requisitos especificados.
- Analiza los resultados del seguimiento y medición de los procesos de construcción, reparación y mantenimiento.
- Verifica el cumplimiento de la normatividad ambiental.
- Verifica la corrección de cualquier causa de afectación ambiental durante los procesos de construcción, reparación y mantenimiento.

2.4 Tareas de Actuar

- Toma las acciones necesarias para mantener el proceso de construcción, reparación y mantenimiento en las condiciones de operación normal.

- Toma las acciones correctivas necesarias cuando se presenten desviaciones con respecto al logro de los requisitos o resultados especificados para el proceso.
- Identifica acciones de mejoramiento que permitan superar los estándares de calidad o requisitos establecidos para el proceso.
- Identifica acciones que permitan mejorar el desempeño ambiental del proceso de construcción, reparación y mantenimiento.
- Identifica acciones que permitan minimizar las condiciones de riesgo para la salud y seguridad de las personas que desarrollan las actividades del proceso.
 - Evalúa económicamente el resultado de los procesos de construcción, reparación y mantenimiento, para establecer y direccionar estrategias encaminadas a minimizar los costos sin desmejorar la calidad, de los futuros proyectos.

3. FINALIDADES

- Dar soporte al departamento de ingeniería Civil cumpliendo las Normas internas y decretos dictados por el gobierno en las construcciones civiles.

4. RELACIONES

4.1 RELACIONES INTERNAS:

- El titular del cargo reporta diariamente sus actividades al jefe del Depto. de Ing. Civil
- Con las demás secciones de la Superintendencia de Campo.
- Con los demás departamentos del ingenio estén relacionados con las funciones o labores de la zona.

5. RESPONSABILIDADES

5.1 POR DIRECCION Y/O SUPERVISION

5.1.1 Grado de dirección y / o supervisión ejercida

- Supervisión inmediata: Ejerce supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas a los subalternos, usualmente realiza supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.
- Supervisión general: Realiza supervisión mínima sobre actividades de rutina; ya que las prácticas y procedimientos estandarizados permiten su desarrollo, realiza verificaciones ocasionales durante su ejecución; se verifican los resultados del trabajo.

5.1.2 Grado de dirección y / o supervisión recibida

- Supervisión inmediata: Recibe supervisión cercana relacionada con los trabajos, métodos y actividades asignadas, usualmente recibe supervisión frecuente sobre las actividades de trabajo y las instrucciones son detalladas.
- Dirección: Recibe lineamientos con respecto a objetivos generales; en la mayoría de funciones y proyectos asignados, determina los métodos, secuencias de trabajo, programación y formas de lograr los objetivos asignados, desarrolla sus funciones sin lineamientos específicos.

5.2 POR MAQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Por el mantenimiento de la infraestructura tecnológica del proceso de construcción cuyas principales unidades son:

- Mezcladora de concreto
- Implementos de construcción
- Motobombas de 2" y 4"
- Equipos de comunicación.
- Papelería y formatos de empresa
- Planta física: edificaciones, instalaciones en haciendas.

Anexo B. Evaluación de cargos

EVALUACIÓN DE CARGOS										
			<table border="1" style="float: right;"> <tr> <td style="width: 100px;">CATEGORIA</td> <td></td> </tr> <tr> <td>SALARIO</td> <td></td> </tr> </table>	CATEGORIA		SALARIO				
CATEGORIA										
SALARIO										
Dia	Mes	Año	Nombre del Oficio	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Ficha</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Nombre del trabajador:</td> </tr> <tr> <td>Sección:</td> <td></td> </tr> </table>	Ficha		Nombre del trabajador:		Sección:	
Ficha										
Nombre del trabajador:										
Sección:										
Departamento										
Elaborado por:				Aprobado por:						
FACTORES		ESPECIFICACIONES								
HABILIDAD	Educación									
	Experiencia									
	Especialización									
	Habilidad Manual									
RESPONSABILIDAD	Capacidad									
	Inspección									
	Actividad									
	Errores									
ESFUERZO	Contabilidad									
	Materiales y Equipos									
	Mental									
CONDICIONES DEL TRABAJO	Visual									
	Físico									
	Ambiente de Trabajo									
	Ambientales									