

**APLICACIÓN DE UN MODELO DE CAPITAL HUMANO EN MINEROS S.A**

**YESENIA TORRES AGRESOT**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE INGENIERIAS FISICO - MECANICAS  
ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES  
BUCARAMANGA  
2009**

**APLICACIÓN DE UN MODELO DE CAPITAL HUMANO EN MINEROS S.A**

**YESENIA TORRES AGRESOT**

**Informe de práctica en gran empresa presentado como requisito  
para optar al título de ingeniera industrial**

**DIRECTOR:  
RAFAEL EDUARDO CABALLERO  
Ingeniero Industrial**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE INGENIERIAS FISICO - MECANICAS  
ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES  
BUCARAMANGA  
2009**

*Dedico este trabajo a las personas que me han dado su apoyo incondicional y su afecto a lo largo de mi vida, por preocuparse cada día por hacerme feliz.*

## **AGRADECIMIENTOS**

De manera muy especial a la Doctora Elida Ospina Gómez, por su orientación durante la vigencia de mi práctica empresarial en tan importante empresa, y por brindarme la oportunidad de permanecer en ella ejerciendo un cargo como profesional aún sin haber obtenido el título al cual hoy aspiro.

Al Ingeniero Rafael Caballero por haber aceptado ser mi director de proyecto, por haberme guiado cuando no sabía cómo enfrentar ciertas situaciones, por su asesoría técnica en el ejercicio de mi práctica, por su comprensión y su paciencia.

## TABLA DE CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN .....	15
1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA .....	16
1.1. MARCO HISTÓRICO .....	16
1.2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA .....	17
1.3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO .....	18
1.4. DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES.....	19
1.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	20
2. CONFORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.....	23
2.1. CONCEPTO DE CAPITAL HUMANO.....	23
2.2. DESCRIPCIÓN DEL MODELO .....	24
2.2.1. Funcionamiento del modelo.....	25
2.2.2. Niveles y variables del capital humano.....	27
2.3. ANALISIS DEL CONTEXTO EMPRESARIAL .....	28
2.4. IDENTIFICACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE MINEROS S.A .....	29
2.4.1. Determinación del propósito del estudio.....	29
2.4.2. Diseño del estudio y análisis de las fuentes de datos .....	29
2.4.3. Desarrollo del procedimiento de recolección de datos.....	30
2.4.4. Aplicación del instrumento y presentación de resultados.....	32
3. EL CAPITAL HUMANO Y LA ESTRATEGIA COMPETITIVA.....	38
3.1. MEDICIÓN DEL IMPACTO EN RESULTADOS DEL NEGOCIO DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO .....	38

<b>3.2. CAPACIDADES ORGANIZATIVAS PARA LA GESTION DEL CAPITAL HUMANO</b> .....	41
3.2.1. Descripción del sistema de gestión por competencias en Mineros S.A. ....	41
3.2.2. Análisis de los programas de formación y desarrollo del personal .....	42
3.2.3. Diagnostico.....	44
<b>4. DISPOCISIÓN DEL ESCENARIO DE INVERSIÓN</b> .....	47
<b>4.1. ESTABLECIMIENTO DE LAS NECESIDADES DE INFORMACIÓN</b> .....	47
<b>4.2. DISEÑO DEL ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LAS FUENTES DE DATOS</b> .....	50
<b>4.3. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS</b> .....	52
<b>4.4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y SOCIALIZACIÓN DEL ESTUDIO</b> .....	56
4.4.1. Análisis comparativo 2004/2006 .....	56
4.4.2. Análisis por área de trabajo 2006 .....	58
4.4.3. Análisis Comparativo por nivel del cargo .....	64
4.4.4. Análisis por antigüedad en la empresa.....	65
4.4.5. Análisis por nivel educativo .....	66
4.4.6. Análisis por lugar de residencia .....	67
4.4.7. Análisis por tipo de contrato .....	68
4.4.8. Recomendaciones y conclusiones .....	69
4.4.9. Observaciones.....	71
<b>5. EJECUCIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO EN LA GESTION DEL PERSONAL</b> .....	74
<b>5.1. MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS</b> .....	74
5.1.1. Etapas del proceso de elaboración del manual.....	74
<b>5.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b> .....	78
5.2.1. Conformación del comité de valoración.....	78

5.2.2.	Sensibilización del personal respecto al proceso de valoración.....	78
5.2.3.	Determinación del sistema de valoración.....	78
5.2.4.	Elaboración del manual de valoración .....	79
<b>5.3.</b>	<b>CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE SALARIOS .....</b>	<b>94</b>
5.3.1.	Elección del tipo de estructura salarial más acorde con las necesidades de la organización.....	94
5.3.2.	Construcción de la escala de márgenes de tarifa por categoría .....	98
5.3.3.	Análisis del costo de implantar la nueva estructura.....	101
5.3.4.	Implantación de la estructura salarial de márgenes de tarifa por categoría para el nivel operativo .....	103
<b>5.4.</b>	<b>ELABORACIÓN DEL PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>104</b>
<b>6.</b>	<b>RETENCIÓN DE INVERSORES DE CAPITAL HUMANO .....</b>	<b>108</b>
<b>6.1.</b>	<b>ANÁLISIS DE CAUSAS DE ABANDONOS Y RENDIMIENTOS ESPERADOS DE LA INVERSIÓN DE CAPITAL HUMANO .....</b>	<b>108</b>
<b>6.2.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS EMPRESARIALES....</b>	<b>112</b>
<b>6.3.</b>	<b>DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS .....</b>	<b>119</b>
6.3.1.	Análisis de necesidades del personal y beneficios ofrecidos por la empresa 119	
6.3.2.	Propuestas para la atracción y mantenimiento del capital humano.....	122
	CONCLUSIONES.....	127
	RECOMENDACIONES .....	129
	BIBLIOGRAFIA.....	130
	ANEXOS.....	131

## LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1: Claves de Percepciones y Preferencias	32
Tabla 2: Contraste perfil esperado para el cargo y perfil real del ocupante	35
Tabla 3: Cifras utilizadas para el cálculo de los indicadores de CH	40
Tabla 4: Medición de la contribución económica del capital humano	40
Tabla 5. Estructura del programa intensivo de capacitación para el 2006.	44
Tabla 6: Variables del escenario de inversión	51
Tabla 7: Escala de Likert.	53
Tabla 8: procesamiento de datos para el análisis general de la Dimensión "Compromiso con la empresa".	54
Tabla 9: Escala de Fortaleza - Debilidad	54
Tabla 10: Estratificación y cobertura por nivel de cargo	54
Tabla 11: Estratificación y cobertura por área	55
Tabla 12: Estratificación y cobertura por nivel educativo	55
Tabla 13: Estratificación y cobertura por antigüedad	56
Tabla 14: Listado maestro de cargos operativos	74
Tabla 15: Hoja maestra de valoración	82
Tabla 16: valoración de cargos claves	83
Tabla 17: Resumen estadístico del manual de valoración	86
Tabla 18: Ponderación estimada de factores	91
Tabla 19: Ponderación de factores	92
Tabla 20: Escalas de puntos por factor y por grado.	93
Tabla 21: Valoración de cargos	95
Tabla 22: Especificaciones de las categorías definidas	99
Tabla 23: Ecuaciones correspondientes a las líneas de márgenes salariales	100
Tabla 24: Salario limite por categoría	100
Tabla 25: Niveles salariales por clase y grado	101

## LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1: Estructura Organizacional - Mineros S.A.	22
Figura 2: Administración del capital humano.	24
Figura 3: funcionamiento de la inversión de capital humano.	25
Figura 4: Relación entre la conducta individual y el rendimiento financiero	26
Figura 5: Relación del capital humano con la estrategia empresarial.	27
Figura 6: Resultados evaluación de preferencias y personalidad	34
Figura 7: Análisis general del escenario de inversión en 2006	60
Figura 8: Análisis general comparativo 2004/2006	61
Figura 9: Percepción del escenario de inversión por área de trabajo	62
Figura 10: Análisis comparativo del escenario de inversión por áreas de trabajo 2004/2006	63
Figura 11: Análisis por nivel de cargo para cada dimensión	64
Figura 12: Promedio general por nivel de cargo	65
Figura 13: Promedio general por antigüedad	65
Figura 14: Análisis comparativo por antigüedad para cada dimensión	66
Figura 15: Análisis comparativo por nivel educativo para cada dimensión	66
Figura 16: Promedio general por nivel educativo	67
Figura 17: Análisis por lugar de residencia	67
Figura 18: Promedio general escenario empresarial por lugar de residencia	68
Figura 19: Promedio general del escenario empresarial por tipo de contrato	69
Figura 20: Análisis por tipo de contrato para cada dimensión	69
Figura 21: Línea de base del sistema	99
Figura 22: Estructura salarial de Margenes de Tarifa por Categoría.	102
Figura 23: Rotación de personal por año	109
Figura 24: Conductas que inciden en la retención de personal	119
Figura 25: hallazgos de la investigación de Fitz-enz.	120

## LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1: Plantilla para determinación de perfiles de percepción y personalidad	132
Anexo 2: Test de Kostick	137
Anexo 3: Resultados del Test de Kostick	144
Anexo 4: Informe personal crítico división de unidades de producción	160
Anexo 5: Preguntas por cada dimensión evaluada	168
Anexo 6: Cuestionario de evaluación de clima organizacional	171
Anexo 7: Cuestionario para el análisis de funciones y especificaciones de cargos	177
Anexo 8: Manual de descripción de cargos	184
Anexo 9: Premanual de valoración	400
Anexo 10: Manual de valoración para los cargos del nivel operativo	408
Anexo 11: Tablas de clasificaciones salariales	418
Anexo 12: Reglamento salarial de personal- nivel operativo	440
Anexo 13: Escalas para la definición del perfil de competencias	444
Anexo 14: Escalas de valoración del nivel de competencia de cada persona	454
Anexo 15: Programa general de capacitación	462
Anexo 16: Evaluación de la efectividad de los programas de formación	471

## RESUMEN

**TITULO:**

APLICACIÓN DE UN MODELO DE CAPITAL HUMANO EN MINEROS S.A.\*

**AUTOR:**

YESENIA TORRES AGRESOT \*\*

**PALABRAS CLAVES:**

Activos intangibles, capital humano, escenario empresarial, retorno sobre la inversión, retención de personal.

**DESCRIPCIÓN:**

La práctica empresarial desarrollada consistió en la aplicación de un modelo de capital humano, como base para encontrar la competitividad y productividad organizacional mediante el desarrollo de ventajas competitivas a través de las personas.

El desarrollo del trabajo se realizó en cinco etapas:

Conformación del capital humano: En esta etapa se indagó en los elementos que constituyen el capital humano de las personas con el fin de identificar los aspectos que contribuyen a la generación de valor. Los resultados se presentan de manera individual en un inventario personal crítico.

El capital humano y la estrategia competitiva: Se evaluó la contribución estrategia del capital humano con base en los resultados financieros de la empresa y la valoración como activo intangible. Del mismo modo se realizó un diagnostico de los mecanismos para la gestión del capital humano y su alineación con los objetivos empresariales.

Evaluación del escenario de inversión: Se realizó un estudio de corte descriptivo indagando en los elementos que disponen el marco empresarial para inversión de capital humano y en los elementos que influyen directamente en la misma. Se presentan los resultados del estudio contrastados por área, antigüedad, tipo de contrato, entre otros, y se presentan conclusiones y recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos.

Propuestas de mejora en la gestión de personal: Se procedió a la ejecución de propuestas de mejoramiento en la gestión de personal, que contribuyen a mejorar el desempeño, el compromiso y la motivación de los empleados, como componentes que influyen directamente en la productividad de los individuos.

Retención de inversores de capital humano: se realizó un análisis de las causas de abandonos y de los rendimientos esperados de la inversión del capital humano aportado, y se diseñaron propuestas viables que le permitieran a la empresa mantener el personal que es generador de riqueza para la organización.

---

\* Proyecto de Grado

\*\* Facultad de Ingenierías Físico-Mecánicas. Escuela de Estudios Industriales y Empresariales.  
Director: Ingeniero Rafael Eduardo Caballero Badillo.

## SUMMARY

**TITLE:**

IMPLEMENTATION OF A MODEL OF HUMAN CAPITAL IN MINEROS S.A. \*

**AUTHOR:**

YESENIA TORRES AGRESOT \*\*

**KEY WORDS:**

Intangible assets, human capital, corporate scenario, return on investment, retention of staff.

**DESCRIPTION:**

The business practice was developed in implementing a human capital model as a basis for finding organizational productivity and competitiveness by developing competitive advantages through people.

The development work was conducted in five stages:

**Conformation of human capital:** In this stage was inquired in the elements that constitute the human capital of individuals in order to identify aspects that contribute to the generation of value. The results are presented on an individual in a personal inventory critical.

**The human capital and competitive strategy:** Was evaluated the contribution of human capital strategy based on the financial performance of the company and the valuation as an intangible asset. In the same way, a diagnosis was done of the mechanisms for the management of human capital and its alignment with business objectives

**Evaluation of the investment scene:** Was realized a study of descriptive court for inquiring into the elements that provide the framework for corporate investment in human capital and the elements that directly affect it. Here, the results of the study are presented contrasted by area, age, type of contract, among others, and conclusions as well as recommendations are made in accordance with the results.

**Propositions for improvement in personnel management:** which proceeded to the implementation of proposals for improvement in personnel management, and that contributes to improving the performance, commitment and motivation of employees, such as components that directly influence the productivity of individuals.

**Investor retention of human capital:** An analysis was realized of the causes of desertion and the expected returns on investment in human capital that is contributed, and workable proposals were designed that would allow the company maintain staff that are a generator of wealth for their organization.

---

\* Project for graduation

\*\* Faculty of Physical-Mechanical Engineering. School of Industrial and Managerial Studies.  
Director: Engineer Rafael Eduardo Caballero Badillo.

## **INTRODUCCIÓN**

El trabajo de grado que se presenta a continuación se realizó bajo la modalidad de practica empresarial en gran empresa, en el periodo comprendido entre el 23 de Agosto de 2005 hasta el 31 de Enero de 2007. La práctica empresarial presentada se realizó en Mineros S.A., sociedad comercial con domicilio principal en la ciudad de Medellín, mediante escritura publica 6161, dedicada a la exploración, explotación, beneficio y comercialización de metales preciosos.

El objetivo principal de la práctica fue la aplicación de un modelo de capital humano que sirviera como base para encontrar la competitividad y productividad de la organización mediante el desarrollo de ventajas competitivas a través de las personas.

Este trabajo de grado se elaboró en seis partes: la primera comprende las generalidades de la empresa. La segunda aborda la conformación del capital humano mediante la elaboración del inventario personal crítico de las Unidades de Producción. La tercera etapa trata sobre el capital humano y la estrategia competitiva, mediante la evaluación de la contribución económica del capital humano y el análisis de los diferentes mecanismos con los cuales cuenta la organización y que contribuyen al incremento del capital humano. La cuarta parte consiste en la realización de un diagnostico sobre la disposición del escenario empresarial para favorecer la inversión y mantenimiento del capital humano aportado en trabajo. La quinta parte muestra las propuestas de mejoras desarrolladas al interior de la organización para superar las falencias encontradas en el diagnostico del marco de inversión y en las necesidades de alineación de los mecanismos de desarrollo de capital humano, y finalmente la sexta parte comprende propuestas para la retención de inversores de capital humano mediante el análisis de causas de abandonos, rendimientos esperados de la inversión del capital intangible aportado a la empresa y el análisis de los sistemas de incentivos con que cuenta la organización.

## 1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

### 1.1. MARCO HISTÓRICO<sup>1</sup>

Las primeras incursiones de lo que hoy es Mineros S.A. fueron realizadas por un grupo de ingenieros Ingleses y Canadienses a principios del siglo XX, inicialmente se hicieron estudios geológicos en el Bajo Cauca y Nordeste antioqueño iniciando la búsqueda de aluviones por el sistema explotación con taladros en el año 1906.

En el año 1912 se construyó la primera draga para la extracción de oro en los aluviones profundos del valle del rio Nechi. Esta draga y otra similar pertenecieron a Pato Mines Ltda. En 1934, la compañía Pato Consolidate Gold Dredging Ltda. compró los intereses de la Pato Mines Ltda. y funcionó como tal hasta 1974.

Mineros S.A. es una empresa totalmente colombiana desde el año 1974, cuando Mineros colombianos S.A. compró los intereses y propiedades de la Pato Consolidate Gold Dredging Ltda. y la Chocó Pacific International Mining co y en el año 1978 desaparece “Mineros Colombianos”, que era dueña de “Mineros del chocó” y “Mineros de Antioquia”, quedando esta última con su razón social hasta Mayo de 2004 cuando modificó su nombre por el de “Mineros S.A.”

Desde su existencia como Mineros S.A la empresa ha perdido tres dragas de cucharas, la #4 dinamitada por la Guerrilla en 1986 y las dragas 9 y 8 que naufragaron en sendos accidentes en 1992 y 1999, respectivamente. Por el contrario fue ensamblada la draga número 10 que empezó a operar en 1981 y se adquirieron las dragas de succión números 11, 12 y 13, que iniciaron operaciones en 1992, 1994 y 1998, respectivamente.

En Octubre de 2002 Mineros S.A. realizó la interconexión de su sistema de generación y transmisión de energía con el Sistema de Interconexión Nacional, con el fin de vender los excedentes de energía producidos por su central Hidroeléctrica de Providencia.

En el 2004 se firma joint venture con Anglo Gold Ashanti, la empresa productora de oro más grande del mundo e incursiona en la explotación mediante el sistema de vetas o trincheras.

En la actualidad la zona de operaciones de Mineros S.A se encuentra ubicada en jurisdicción de los Municipios de El Bagre y Zaragoza, cuenta con modernas oficinas, campamentos, talleres, hospital, aeropuerto y con modernos equipos de ayuda que permiten excelentes rendimientos, procurando aprovechar

---

<sup>1</sup> Reseña Histórica: Disponible en: [www.mineros.com.co](http://www.mineros.com.co)

óptimamente el stock de reservas mineras, a la vez que se hace una explotación racional de los recursos naturales, todo lo cual constituye un compromiso con la región y con Colombia.

## **1.2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA**

Mineros S.A. es una empresa Colombiana de capital privado, dedicada a la exploración, explotación, beneficio y comercialización de metales preciosos en aluviones auríferos profundos y sistemas de vetas; actividades soportadas en la generación, transmisión y distribución de energía y en diferentes unidades de mantenimiento, que garantizan la permanencia de la operación. Es hoy en día la principal empresa productora de oro del país y la más grande en el ámbito mundial respecto al sistema de explotación de minería de aluvión.

Las operaciones las desarrolla en minas de su propiedad (29 minas básicas) que se encuentran localizadas en la jurisdicción de los municipios de El Bagre, Zaragoza y Nechi y su central hidroeléctrica en Providencia, jurisdicción del municipio de Anorí<sup>2</sup>. Cuenta además con 38 mil hectáreas a lo largo y ancho del valle del río Nechi en concesiones legales para la explotación por el sistema de aluvión y 10 mil hectáreas adicionales dedicadas a la explotación por el sistema de trincheras o vetas.

La compañía tiene en el complejo industrial de El Bagre, una capacidad de explotación de 19 a 21 millones de metros cúbicos anuales, con tenores promedio entre 120 y 150 mg/m<sup>3</sup> explotables económicamente. Su producción anual es del orden de 73.946.71 a 80.376.86 oz troy de oro fino que son exportadas al exterior donde se encuentran los principales clientes. A Junio de 2006 Mineros S.A tenía un valor de mercado cercano a los 405 miles de millones y reporta utilidades netas anuales cercanas a los 45 mil millones de pesos<sup>3</sup>.

En términos de empleos el impacto de Mineros S.A. se evidencia en 2459 empleos generados, que se distribuyen en 600 empleos de la nomina de la empresa (24.4%, empleos directos), 320 de la nomina de los contratistas (13%, empleos indirectos) y 1539 correspondientes a los empleos que se generan en las diferentes actividades económicas de la región (62.6%, empleos inducidos). De los 2459 empleos generados por la empresa y los 165 jubilados, se estima que dependen económicamente 10.169 personas, cifras que demuestran el impacto positivo Mineros en la generación de riqueza del municipio, generación de empleos de calidad y motor de varios sectores económicos<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Mineros S.A. Compendio de tenencias de tierras. Oficina de Tierras.

<sup>3</sup> Mineros S.A. Informe financiero. Archivo central. 2006. P.32.

<sup>4</sup>Mineros S.A. Informe sobre el impacto económico de la empresa en su zona de influencia.2005. Archivo central.p.15.

### 1.3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO<sup>5</sup>

A continuación se presentan los lineamientos estratégicos de Mineros S.A. que definen, conectan y fortalecen sus relaciones internas, con comunidades, organizaciones y gobiernos.

#### ▪ **Misión**

Mineros S.A. es una empresa privada, dedicada a la minería de metales preciosos, orientada a generar el mayor valor a sus accionistas con el crecimiento de sus operaciones mineras por medio de un excelente sistema de gestión integral y enmarcada en la responsabilidad social empresarial.

#### ▪ **Visión**

En el año 2012 Mineros S.A. será reconocida por el crecimiento de sus operaciones mineras y por la calidad de su gestión financiera, ambiental, humana y social.

#### ▪ **Política de gestión integral**

Producir oro a costos competitivos, aprovechando racionalmente los recursos minerales, maximizando el rendimiento económico y la permanencia de la operación minera, con un talento humano motivado, altamente calificado y enfocada en la satisfacción del cliente interno; disponiendo de proveedores confiables, buscando condiciones y actitudes seguras en sus trabajadores e instalaciones, ejerciendo acciones que prevengan, mitiguen y compensen el impacto sobre el medio ambiente, cumpliendo los requisitos legales y manteniendo un proceso de mejoramiento continuo.

#### ▪ **Principios gerenciales**

Institucionalmente la empresa se rige por los siguientes principios gerenciales que cada persona debe acoger y comportarse con base en dichos lineamientos:

1. Todas las personas tienen derecho a participar en las decisiones que las han de afectar.
2. La modalidad gerencial se propone estimular las conductas positivas, más que reprimir las negativas.
3. La empresa Juzgará el desempeño de las personas fundamentándose en el resultado, mas que en la manera de obtenerlo.

---

<sup>5</sup> Disponible en [www.mineros.com.co](http://www.mineros.com.co)

4. Los jefes deben asumir que lo son, no solo en el aspecto técnico, sino también en la conducta de sus subalternos, que contarán con la asesoría interna del jefe de personal para no incurrir en la violación de aspectos legales, convencionales, de seguridad o de estos principios.

#### **1.4. DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES**

El proceso de producción comienza con la prospección, exploración y determinación de las aéreas explotables económicamente, continua con la planeación de la explotación mediante el diseño de planes de dragado, para luego ser ejecutada esta con las dragas de cuchara y de succión; posteriormente se debe realizar el beneficio del oro y la extracción de la producción (amalgama), para finalmente en un proceso metalúrgico simple separar el mercurio de la amalgama y proceder con el refinamiento para darle la pureza que exigen los mercados internacionales.

La prospección y la exploración se hacen en áreas potenciales, con varias cuadrillas de personal utilizando taladros mecánicos de percusión. La determinación de las reservas se efectúa utilizando técnicas de evaluación muy propias y comprobadas por la minería de aluvión y con la ayuda de un software muy particular se dispone de toda la información sistematizada, pudiéndose precisar en todo momento las reservas de oro que constituyen el principal patrimonio económico de la empresa.

La planeación y programación de la explotación se determina a corto, mediano y largo plazo definiendo las rutas que seguirán cada una de las dragas. La planeación en detalle considera las diferentes variables que influyen en la eficiencia de la operación y en las disposiciones y compromisos adquiridos en el Plan de Manejo Ambiental (PMA).

Continúa luego la Explotación propiamente dicha, mediante una combinación de dragas de cangilones o cucharas y dragas de succión. Las dragas de succión permiten descapotar o remover la capa superior de limo y arcilla (aproximadamente hasta diez metros de profundidad del aluvión), la cual es estéril (sin contenido de oro). Este descapote permite que las dragas de cucharas se dediquen principalmente al procesamiento de material aurífero. Las dragas de succión bombean el material a distancias entre los 500 y 800 metros, normalmente sobre los "Cargueros" (colas o desechos) que forman las dragas de cucharas, facilitando la recuperación de estos terrenos y dando una mejor configuración al paisaje.

Las dragas de cucharas son los equipos donde se centra la operación de Mineros S.A. y los demás procesos de la empresa están dirigidos a optimizar su rendimiento. Estas dragas son unidades flotantes de gran calado, que combinan los sistemas de extracción y beneficio en su interior y que tienen capacidad para

tratar grandes volúmenes de material (entre 9000 y 12000 m<sup>3</sup> diarios cada una), desde la superficie hasta los 25 metros de profundidad promedio del aluvión. El equipo de beneficio o de recuperación instalado en cada una de las dragas trata todo el material extraído en forma continua y automática, obteniéndose en la etapa final el producto denominado amalgama (las pelusas de oro atrapadas en el mercurio), esta se somete a retorteo y fundición en un laboratorio adecuado para separar el oro y el mercurio y conformar los lingotes de oro.

Finalmente inicia la adecuación de terrenos, reforestación, monitoreo ambiental y manejo de fauna dispuestos en el Plan de Manejo Ambiental para compensar y mitigar los impactos generados de la operación.

### **1.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Las operaciones de Mineros S.A. se llevan a cabo mediante una estrecha coordinación de todas sus dependencias, comandadas por la Gerencia General, con oficinas en la ciudad de Medellín, la Gerencia de Nuevos Negocios y la Gerencia Administrativa y financiera.

En el municipio de El Bagre se encuentra el complejo industrial y las operaciones mineras dirigidas por la Gerencia de Operaciones, que cuenta en su staff, Sistemas de Gestión, Tecnología Informática, Innovación y Desarrollo, y Seguridad Física. Así mismo cuenta con las divisiones de Ingeniería, Mantenimiento, Unidades de producción, Suministros, Medio Ambiente, Gestión Humana y Relaciones Laborales y la División Administrativa y Financiera.

La prospección y determinación de las reservas es realizada por la división de Ingeniería. La División de Unidades de producción es la encargada de la dirección, coordinación y control de las actividades relacionadas con las operaciones de extracción y beneficio, como también del planeamiento, ejecución y control de los equipos asignados (dragas de cucharas, dragas de succión, retroexcavadoras anfibias y lanchas) a través de sus departamentos de unidades de producción #s 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

La continuidad y seguridad de las operaciones es posible gracias al apoyo y servicio de la División de Mantenimiento, que presta asesoría técnica a todas las dependencias a través de sus departamentos de Mantenimiento Mecánico-Hidráulico, Mantenimiento Eléctrico y Oficina Técnica. Mediante esta estructura se atiende el debido mantenimiento de las dragas de cucharas, dragas de succión, hidroeléctrica, plantas generadoras diesel, transporte fluvial (motores fuera de borda y lanchas), maquinaria pesada, grúas y transporte terrestre. Entre las principales secciones se encuentran el taller eléctrico, cuadrilla de reparación, cuadrillas de mecánicos, maquinas y herramientas, soldadura y metalistería y cuadrilla de mantenimiento eléctrico.

La División de Energía dirige y coordina todas las actividades que permiten generar y transmitir la energía necesaria para la operación minera, mediante la operación de la central hidroeléctrica Providencia y sus cuatro subestaciones (Amacerí, Rio Viejo, Complejo industrial y providencia).

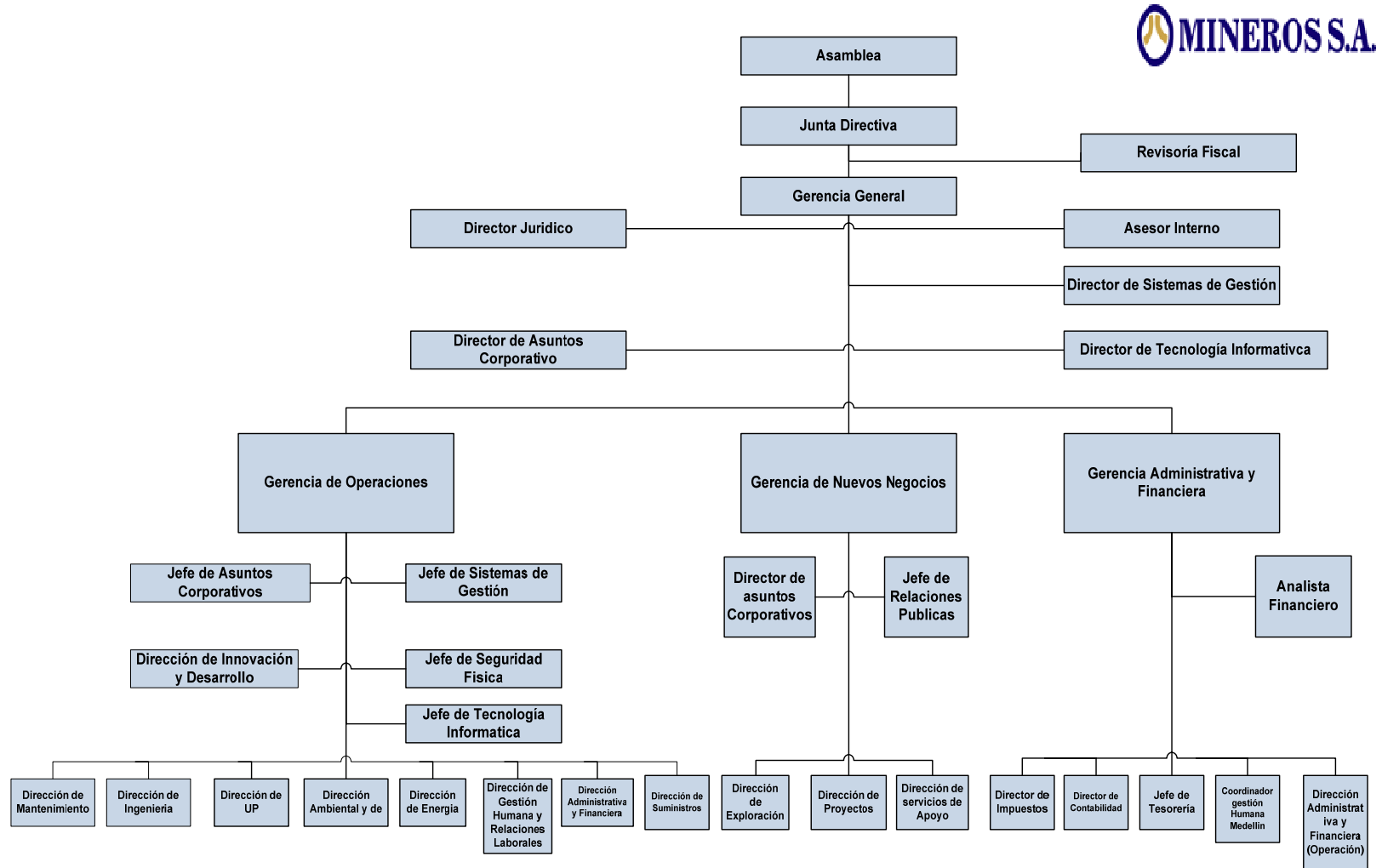
La División de Suministros abarca todo lo referente al apoyo logístico de las operaciones, dirige, controla y coordina todas las actividades del departamento de Bodega, Suministros y Compras.

La División de Medio Ambiente se encarga de la adecuación y recuperación de terrenos dragados, establece el control y seguimiento de las políticas ambientales definidas en el Plan de Manejo Ambiental (PMA), lidera las políticas de legalización de tierras, la sensibilización ambiental de todo el personal de la empresa y la atención a personas que habitan en áreas explotadas mediante sus políticas de gestión social a través de sus departamentos de Área física y monitoreo ambiental y el departamento de Recuperación de tierras.

La División de Recursos Humanos y sus departamentos de Bienestar social, Salud Ocupacional, Nomina, las secciones de servicios generales, Archivo y Correspondencia manejan todo lo relacionado con la administración, dirección y mantenimiento del recurso humano, propendiendo por obtener la motivación y la competencia, cumpliendo con las disposiciones legales y la convención colectiva de trabajo.

En síntesis, la complejidad y variedad de las operaciones desarrolladas por la empresa son posibles gracias al trabajo constante y coordinado de todas las dependencias que conforman la empresa, tal como se observa en la Figura 1: La Estructura Organizacional de Mineros S.A.

Figura 1: Estructura Organizacional - Mineros S.A.



## 2. CONFORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

### 2.1. CONCEPTO DE CAPITAL HUMANO

“El término capital humano apareció por vez primera en Investment in Human Capital, un artículo del Premio Nobel de Economía Theodore W. Schultz publicado en 1961 en la American Economic Review”<sup>6</sup>.

Desde entonces la generación de capital humano y su medición se ha abordado tanto desde el ámbito “macroeconómico” donde se analiza su relación con la desigualdad salarial o el crecimiento económico de los países, como a nivel “micro” donde se busca establecer una adecuación entre las características de los puestos de trabajo y los trabajadores, con el objetivo de mejorar las ventajas competitivas de las personas y de las organizaciones.

A continuación se presentan algunas definiciones de capital humano desde la perspectiva microeconómica del concepto:

“Forma de capital intangible que incluye las habilidades y conocimientos que los trabajadores poseen o adquieren por medio de la educación y la capacitación, y que brinda servicios valiosos para una empresa a través del tiempo”<sup>7</sup>.

“Conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere y son capaces de generar ventajas competitivas a las organizaciones”<sup>8</sup>.

“Es el aumento en la capacidad de producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de los trabajadores”<sup>9</sup>.

La noción de capital expresa la idea de un stock inmaterial adquirido por una persona, que puede ser acumulado y que puede usarse. El concepto de inversión destaca la primacía de los recursos personales y capacidades mentales que los trabajadores aportan a los empleos, es decir, los empleados dejan de ser concebidos como un activo o un recurso de la organización para comportarse como propietarios de un capital; tal condición pone de relieve que el vínculo empleado y empresa no depende de la propiedad, del paternalismo o lealtad ciega, sino por el contrario el lazo que liga a los individuos y a las entidades se deriva de la capacidad y voluntad de cada uno para proporcionar beneficios al otro.

---

<sup>6</sup> THOMAS Davenport. Capital Humano. Barcelona: Gestión 2000, 2000. p 39.

<sup>7</sup> Disponible en: [http://www.geocities.com/perfilgerencial/...](http://www.geocities.com/perfilgerencial/)

<sup>8</sup> THOMAS Davenport. Capital Humano. Barcelona: Gestión 2000, 2000.p 27.

<sup>9</sup> Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos6/gepo/gepo.shtml>

El capital humano es de importancia estratégica para las organizaciones ya que posee el conocimiento, las habilidades, experiencia, es creativo, genera y evalúa procesos y procedimientos y crea relaciones de valor. Como activo de tipo intangible constituye la base de una ventaja competitiva sostenible para las empresas debido a que es innovador, escaso, valioso, poco sustituible y muy difícil de imitar.

El modelo se concentra en la relación entre inversión y beneficio, bajo la noción de expectativas intercambiadas entre una organización y sus miembros y en un compromiso por cumplir esas expectativas. En este contexto surge la noción de return on human investment in work, o rendimiento esperado de la inversión de capital humano en trabajo. Un individuo con amplio capital humano tiene opción de acceder a mejores oportunidades de empleo, las empresas necesitan atraer y retener a las personas claves para la organización, a los propietarios de un valioso capital humano, llegar a un acuerdo con ellos y proporcionar a su inversión el más alto rendimiento como base para la construcción de una ventaja competitiva a través de las personas.

## 2.2. DESCRIPCIÓN DEL MODELO

La administración del Capital Humano abarca todas las funciones y responsabilidades dirigidas a identificar, atraer, integrar, desarrollar, motivar y retener a las personas y maximizar el capital humano aportado a la organización, bajo la consideración de los empleados como inversores, hecho que pone de relieve que el trabajo constituye un intercambio de valor en dos sentidos de aportación, individual y empresarial, considerando la generación de capital humano a partir de los requerimientos organizacionales (la figura 1 esquematiza lo expuesto en este párrafo).



Figura 2: Administración del capital humano.

Fuente: Vanessa Boettcher. Success Insights International, Inc.

Entre las ventajas de una administración moderna enfocada en el capital humano, se resaltan las siguientes<sup>10</sup>:

- Reconocimiento del espacio existente dentro de la organización que permita el desarrollo de las potencialidades del individuo.
- Identificación y ruptura de barreras organizacionales que dificulten la integración de una administración del capital humano.
- Se impulsa el rendimiento operativo, generando valor en toda la empresa.
- Dirige al personal con metas y objetivos para impulsar el rendimiento de la organización.
- Mejora la productividad de la organización y de esta manera se hace más competitiva dentro del mercado.

### 2.2.1. Funcionamiento del modelo

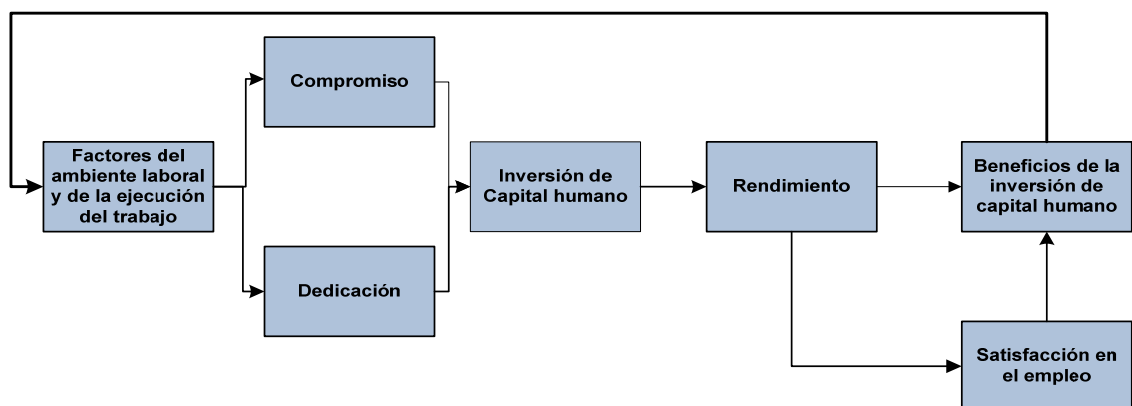


Figura 3: funcionamiento de la inversión de capital humano.

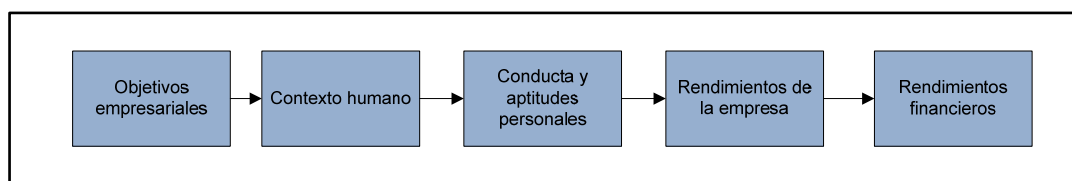
La base del modelo radica en analizar las condiciones que predisponen a un individuo a invertir y a aumentar capital humano. Los puntos focales de la explicación radican en el compromiso con la empresa y la dedicación o involucramiento en el puesto de trabajo; como se observa gráficamente en la figura 2.

<sup>10</sup> Mora Vanegas Luis. Ventajas del Capital humano. Gestión del talento. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/vencapi.htm>

“El compromiso surge de un vínculo emocional o intelectual que liga al individuo con la organización. El compromiso implica una aceptación de los objetivos, de la orientación de la entidad y de un intenso deseo de afiliación”<sup>11</sup>. Las personas con una gran dedicación se orientan hacia la tarea y se concentran en desempeñar aquellas partes de su trabajo que más les gusten, se identifican con su actividad y se preocupan del resultado.

El compromiso opera bajo la noción de expectativas intercambiadas, es decir cuando una empresa se compromete a atender las necesidades y expectativas de sus miembros, estos se comprometen en el servicio de la organización en término de sus objetivos y valores. Las actitudes laborales positivas son consecuencias del cumplimiento de las expectativas. La empresa debe aportar a la relación inversión-beneficio, todas las condiciones e incentivos requeridos para suscitar un incremento de la inversión del trabajador o evitar su disminución acorde con sus capacidades.

El compromiso y la dedicación abren el camino para una inversión elevada de capital humano, inversión de capacidades, comportamientos, esfuerzo, tiempo, etc. Es decir, un rendimiento intenso aporta una recompensa, que a su vez incrementa la satisfacción; en este sentido la satisfacción no engendra rendimiento, es más bien el rendimiento a través de incentivos el que produce satisfacción; por tanto, esta es la principal diferencia con el enfoque habitual de las relaciones humanas donde se pone de relieve la diferencia entre factores que simplemente dan lugar a un empleo más agradable, de aquellos que impulsan a los individuos a trabajar con más dedicación.



**Figura 4: Relación entre la conducta individual y el rendimiento financiero**

Las empresas de gran rendimiento se enfocan en ciertos objetivos empresariales apropiados, que se traducen en un contexto adecuado donde las personas trabajan. Los empleados se comportan de manera armónica con los objetivos corporativos y esto afecta el rendimiento de la empresa y en último término el rendimiento financiero, tal como se observa en la figura 3.

<sup>11</sup> Davenport Thomas. Capital Humano. Barcelona: Gestión 2000, 2000. p.44.

## 2.2.2. Niveles y variables del capital humano

El estudio del capital humano se puede abordar desde tres niveles concéntricos, cada uno de los cuales analiza una serie de variables que le son inherentes; sin embargo, la separación es más pedagógica que estructural, debido a que las variables no son independientes ni autónomas sino que interactúan permanentemente.

A continuación se describen los niveles y variables asociados al capital humano:

- a. **Nivel Individual:** Es el nivel primario del modelo; busca explorar qué es lo que constituye el capital humano invertido por los individuos en su trabajo, indaga en los componentes del stock inmaterial imputable a una persona y que es capaz de agregar valor para la organización. Las variables se han de priorizar por su influencia en los procesos y vida de las organizaciones, tales como el conocimiento de las habilidades, capacidades, intereses y preferencias de las personas con que se cuenta y que conforman el inventario personal.
- b. **Nivel Estratégico:** En este nivel se parte de un enfoque establecido por la estrategia empresarial para especificar las formas cruciales de capital humano que contribuirán a realizar la estrategia competitiva de la organización y que cree un referente para que la aportación individual esté alineada con los requerimientos de la empresa. Implica la revisión y equilibrio entre la estructura organizativa y las necesidades de la organización, conocer la filosofía y los propósitos empresariales, conocer los objetivos generales departamentales, seccionales y alineación del personal con las metas y objetivos, como se ve representado en la figura 4.

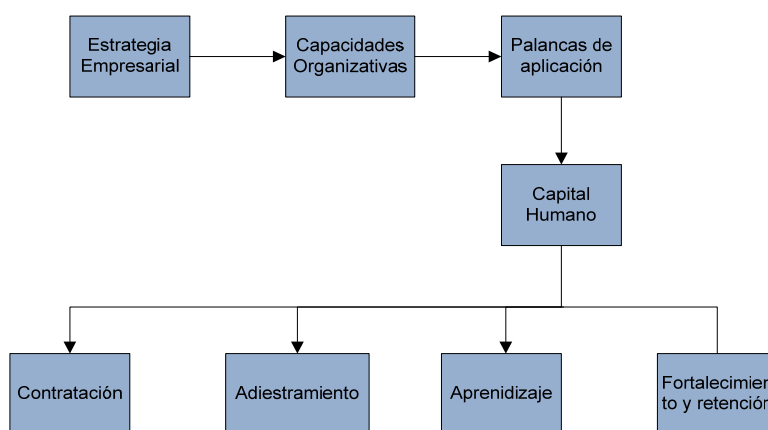


Figura 5: Relación del capital humano con la estrategia empresarial.

- c. Nivel Organizacional:** En este nivel se busca identificar tanto los elementos que disponen el escenario para la inversión de CH<sup>12</sup> como los elementos que influyen directamente en la inversión. Se deben considerar variables del ambiente laboral, los niveles de motivación, el sistema retributivo, planes de desarrollo, análisis de puestos y de capacitación.

### **2.3. ANALISIS DEL CONTEXTO EMPRESARIAL**

Mineros presenta algunas condiciones muy particulares para cualquier empleado o en relación a otras empresas, debido a que su centro de operación se encuentra en estribaciones de la serranía de San Lucas, en un ambiente predominantemente selvático, muy apto para la exploración; sin embargo, se puede decir que el personal que labora en la empresa se encuentra apartado de una sociedad de consumo, lo que aunado al requerimiento de personal especializado, hace necesaria la adaptación a un estilo de vida y costumbres muy particulares y en consecuencia, se presentan dificultades en la consecución y retención del personal.

Actualmente Mineros S.A. no conoce porqué están dispuestos los empleados a aportar su capital humano a la organización y cuál es el retorno que esperan obtener de su aportación en trabajo a la empresa, el nivel de compromiso que experimentan y no se ha indagado en las necesidades, expectativas de las personas y sus condiciones de vida y trabajo, o respecto al involucramiento con su puesto y la organización. Así mismo la empresa carece de información clara, sobre los elementos que constituyen el capital humano que posee.

La falta de información relacionada con el conocimiento y el talento de las personas, así como la falta de intercambio de expectativas entre la empresa y sus trabajadores impiden la identificación de oportunidades que faciliten un mejor desempeño del empleado, mediante el fortalecimiento o incorporación de nuevos conocimientos o desarrollo de nuevas destrezas o capacidades organizativas; no se conoce con claridad los elementos de capital humano mas significativos para la estrategia empresarial; no está claro qué capacidades de la organización han de respaldar el capital humano del individuo, y se carece de la identificación de palancas de aplicación en el puesto de trabajo, ya que no se identifican conocimientos formales, informales o instrumentos que facilitarían la consecución de resultados requeridos por el cargo y la organización y por tanto el cargo tiende a permanecer estático.

Al no identificar y realizar seguimiento y control de los elementos constitutivos de su capital humano, Mineros S.A. se expone a bajos niveles de productividad, aumento del número de selecciones, contrataciones y despidos del personal,

---

<sup>12</sup> Entiéndase por CH la abreviatura de “capital humano” a lo largo de este documento.

desmotivación, mayores niveles de ausentismo y rotación que implican elevación de costes por abandono, pérdidas de experiencias, de habilidades, de talentos y de conocimientos de gran valor para la empresa con las implicaciones que estas condiciones de inestabilidad generan en la organización.

## **2.4. IDENTIFICACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE MINEROS S.A**

### **2.4.1. Determinación del propósito del estudio**

Para abordar el estudio de la constitución del capital humano de Mineros S.A. se decidió conformar un inventario que reflejara los elementos que conforman el stock inmaterial de los empleados y que agregan valor tanto a sus propietarios como a los procesos de la empresa.

Para tal fin, se establecieron las necesidades de información focalizando el estudio en el establecimiento de fortalezas, debilidades y aspectos importantes que pudieran contribuir a mejorar la aportación de capital humano a la empresa y a generar capital organizacional.

Por decisión de la dirección de recursos humanos se decidió realizar el estudio a manera de prueba piloto en los cargos más importantes de la División de Unidades de Producción (UP), porque es donde se ejecutan los procesos de extracción y beneficio y es donde se centra la actividad productiva de la empresa, pudiéndose una vez conocida la metodología, extender el alcance del estudio a otras áreas. La mayoría de los oficios propios de esta división requieren gran tiempo de entrenamiento en campo, se rigen por el trabajo a turnos o como personal de manejo y confianza, por lo que resulta muy difícil sustituir a un empleado, y por tanto, una mejora efectiva en el desempeño de sus trabajadores, representa una mejora substancial para la empresa ya que está relacionada directamente con el aumento en la producción. En total se seleccionaron 6 cargos y nueve personas, buscando identificar los elementos que conforman el capital humano de cada persona y poner de relieve elementos que marcan la diferencia entre personas que ejerciendo un mismo cargo presentan un nivel de desempeño bastante disímil.

### **2.4.2. Diseño del estudio y análisis de las fuentes de datos**

Una vez identificado el propósito del estudio se procedió a evaluar las necesidades de información. Como fuentes de datos secundarios se analizaron las hojas de vida de los trabajadores de las Unidades de Producción y evaluaciones de desempeño anteriores.

Las hojas de vida arrojaron información relativa al conocimiento teórico, experiencia adquirida en la empresa y anterior a su vinculación, capacitaciones a las que han asistido los trabajadores, así como memorandos o anotaciones en las hojas de vida por incumplimientos. El análisis de las evaluaciones de desempeño permitió conocer las calificaciones que otorgan los jefes a cada uno de los empleados en términos de sus habilidades o competencias específicas para cada cargo; sin embargo, en rasgos o características de la personalidad, la empresa no disponía de información suficiente, su proceso de selección no incluía pruebas de personalidad y no se había realizado ningún estudio en la organización que diera luces de la capacidad de acoplamiento de las características personales a cada cargo o sobre los intereses personales y de motivación inherentes a la ejecución del trabajo, que permitiera conocer de manera integral el capital humano en términos no solo de competencias o habilidades técnicas, sino también de componentes conductuales críticos; por tanto, fue necesario levantar la información de fuente primaria mediante aplicación de técnicas de recolección de datos.

#### **2.4.3. Desarrollo del procedimiento de recolección de datos**

Con el fin de identificar los componentes conductuales críticos de los trabajadores, se tomó la asesoría necesaria con el psicólogo y asesor de comunicaciones de la empresa, por ser un campo que por sus características blandas requieren que se aborden con los instrumentos apropiados que permitan obtener información asertiva sobre los distintos componentes de la personalidad.

A continuación se presentan algunas definiciones que abordan el concepto de personalidad:

“La personalidad es el patrón de pensamientos, sentimientos y conducta que presenta una persona y que persiste a lo largo de toda su vida, a través de diferentes situaciones”<sup>13</sup>.

“Se puede definir la personalidad como el patrón característico de la forma de ser y de comportarse de una persona”<sup>14</sup>.

El individuo no nace con una personalidad determinada, sino con cierta dotación que condicionará en parte el desarrollo posterior. Las condiciones heredadas se complementan y transforman a través de la experiencia, el aprendizaje, la

---

<sup>13</sup> La Personalidad, diferencia entre individuos. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/personalidad/personalidad.shtml>

<sup>14</sup> Fernandez Muñoz Angel. Disponible en: <http://www.tests-psicotecnicos.com/tests-personalidad.html>

educación, el trabajo, la fuerza de voluntad, la convivencia y el cultivo de la persona.

Para recopilar los datos relacionados con la personalidad de los trabajadores se evaluaron los diferentes procedimientos de recolección de datos con el fin de identificar aquel que mejor se adecuara a las características del estudio.

Entre las técnicas y enfoques para la recolección de datos se destacan las siguientes:

- **Cuestionario Estructurado-Directo:** Es la técnica más común de recolección de datos. Exige que las preguntas se formulen para todos los encuestados exactamente con las mismas palabras y en la misma secuencia; del mismo modo las respuestas a las preguntas normalizadas requiere la selección de una alternativa tomada de un conjunto predeterminado de respuestas. La técnica básica para la recolección de datos es el cuestionario Estructurado-Directo.
- **No Estructurado-Directo:** Igual que el anterior, el objetivo del estudio es claro para el encuestado. Existe un amplio grado de flexibilidad en la forma como se formulan las preguntas y el formato de respuestas es abierto, los encuestados tienen la oportunidad de expresar libremente sus persuasiones o sentimientos. Hay dos técnicas que utilizan el enfoque no estructurado-directo: la entrevista de grupos foco y la entrevista en profundidad.
- **No Estructurado-Indirecto:** Las técnicas no Estructuradas-Indirectas de recolección de datos reciben el nombre de técnicas proyectivas. Se derivan de la psicología clínica y se diseñan para obtener datos indirectos sobre las persuasiones y sentimientos de los encuestados. Entre las técnicas No Estructuradas-Indirectas se pueden mencionar: el cuestionario no estructurado-Indirecto, desempeño de roles, terminación de caricaturas y asociación de palabras, entre otras.

Analizados los diferentes enfoques y técnicas para la recolección de datos se estableció el uso de una técnica proyectiva, que reflejara las percepciones de los trabajadores de manera indirecta y objetiva. Se seleccionó el Inventario de Preferencias y Percepciones de Kostick o sistema PAPI (*Perception And Preference Inventory*), por ser un test de personalidad laboral que cubre completamente los aspectos relevantes para el lugar de trabajo, evita la terminología clínica y puede ser utilizado por profesionales de otras áreas diferentes a la psicología. Fue desarrollado por el Dr. Max Kostic, psicólogo industrial del Boston state college, y ha sido reconocido como un instrumento valido y confiable por instituciones tan reconocidas como la sociedad británica de psicología y el comité sueco de prueba.

El instrumento proporciona información rápida y confiable sobre 20 dimensiones de comportamiento relacionadas con el desempeño en el trabajo y que se enmarcan en siete factores generales: grado de energía, liderazgo, modo de vida, naturaleza social, adaptación al trabajo, naturaleza emocional y subordinación.

PAPI es una medida de la personalidad que se ha diseñado específicamente para obtener las preferencias y comportamientos que son apropiados para el lugar de trabajo. El termino percepción se refiere a la autopercepción de los roles; preferencia se refiere a las motivaciones o necesidades. Relacionando las necesidades con los roles, se ve reflejado el modelo conceptual de la personalidad. Este instrumento trata sólo con aquellos aspectos conscientes de una autoimagen y sólo aquellos que se relacionan con la situación de trabajo<sup>15</sup>.

Las 20 dimensiones se exploran utilizando una escala de necesidades y una escala de roles, que constan de 10 necesidades o preferencias y 10 roles o percepciones.

**Tabla 1: Claves de Percepciones y Preferencias**

PREFERENCIAS		PERCEPCIONES	
B	Requiere de pertenecer a grupos	G	Desempeño de intensa actividad
N	Necesidad de terminar una tarea	L	Actividades de liderazgo
O	Requiere acercamiento y afecto	V	Tipo vigoroso
P	Requiere de controlar a otros	C	Tipo organizado
X	Requiere ser notado	D	Interés en trabajar con detalles
Z	Necesidad de cambio	E	Tipo emocionalmente restringido
A	Necesidad de logro	I	Facilidad en la toma de decisiones
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	R	Tipo teorico
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	S	Extensión social
W	Necesidad de reglas y supervisión	T	Tipo siempre activo

A su vez las percepciones y las preferencias proveen información de la orientación del trabajador en cuanto a los sistemas de trabajo, desarrollo de habilidades, motivación y naturaleza emocional de acuerdo con la mayor o menor importancia específica para cada cargo.

#### **2.4.4. Aplicación del instrumento y presentación de resultados**

El inventario de preferencias y percepciones consta de dos partes, un cuestionario estructurado directo y una aplicación proyectiva. El cuestionario estructurado directo permite establecer el perfil requerido por cada uno de los cargos, este

<sup>15</sup> Disponible en: <http://www.imageninstitucional.com/kostick.htm>

cuestionario se muestra en el anexo 1 (Plantilla para determinación de perfiles), donde se detalla con claridad cada una de las configuraciones de la personalidad.

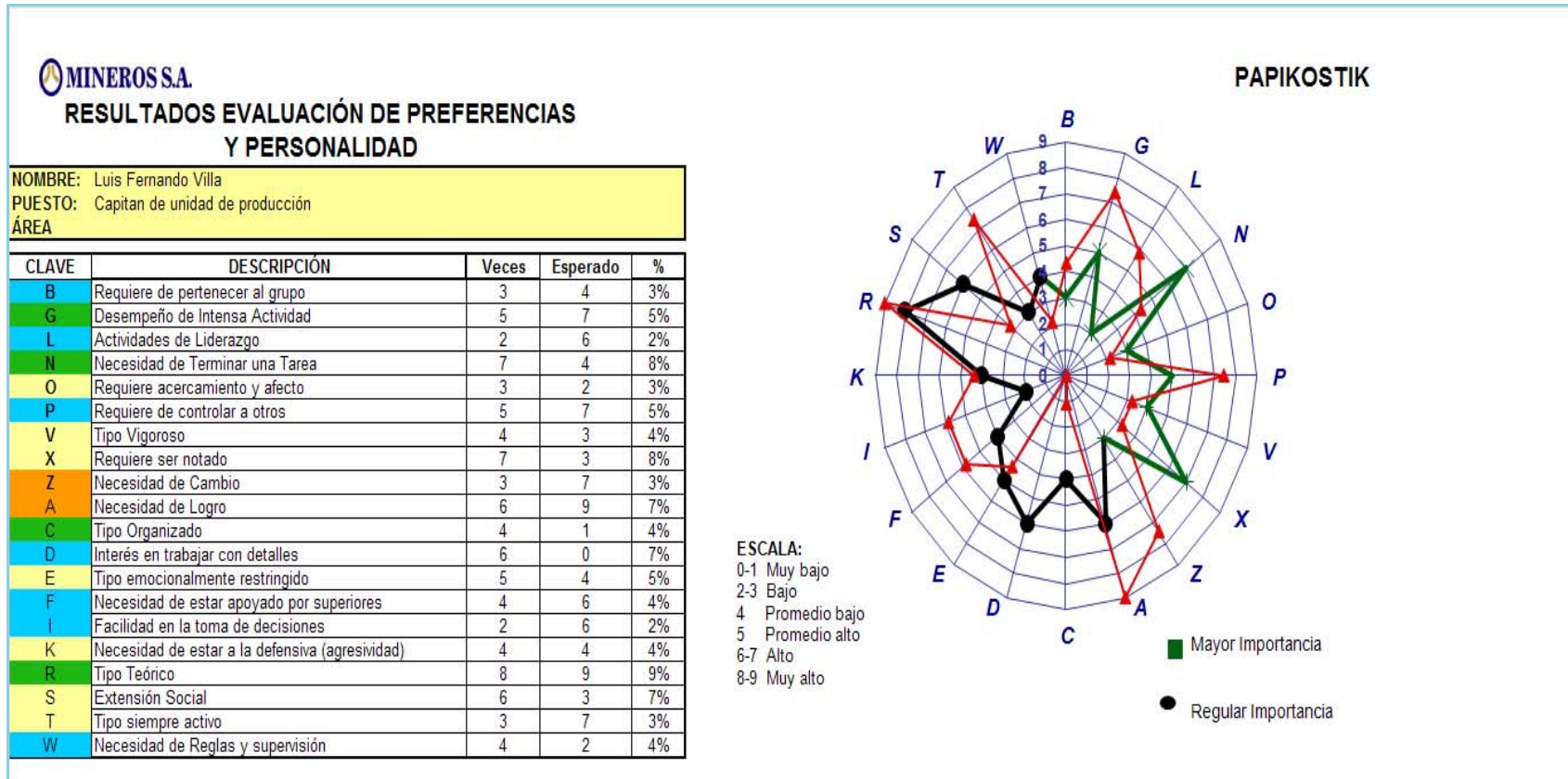
Para su aplicación se solicitó a cada jefe que estableciera el perfil esperado de para cada cargo utilizando la plantilla para determinación de perfiles y con base en lo que a su criterio, experiencia y buen juicio considerara más apropiado.

Una vez establecidos los perfiles para los diferentes cargos analizados, se procedió a la identificación del perfil real de cada persona. La prueba se realizó por espacio de 20 minutos, tiempo para el cual está diseñada; fue aplicada de manera voluntaria y se procedió a la administración del instrumento correspondiente a la evaluación proyectiva, el cual consiste en 90 pares de frases de elección forzada; explicando previamente que se debía escoger la afirmación que resultara más afín con la forma de ser y de pensar de cada cual, y que por tanto, no existen juicios de valor sobre respuesta buenas o malas y dando a conocer los beneficios de presentarse con honestidad, tales como la utilidad de la información para el desarrollo de la carrera, desarrollo personal, identificación de necesidades de capacitación y ayudar a un mayor rendimiento. La prueba proyectiva aplicada se presenta en el anexo 2 (Test de Kostick).

Una vez finalizada la recolección de los datos se continuó con el procesamiento de los mismos; para tal fin se determinó el grado de ajuste del perfil esperado para el cargo con el perfil real del ocupante. La brecha entre lo esperado y lo real proporcionó aspectos importantes a mejorar, estos se clasificaron de acuerdo con la mayor o menor importancia para el desempeño del cargo y que se constituyen en oportunidades para incrementar el capital humano aportado a la empresa. Los resultados de la prueba se presentan en forma grafica acompañado del cuadro de análisis comparativo; a manera de ilustración se muestra el resultado para el Capataz de Alambros; el resto de las aplicaciones se disponen en el anexo 3 (Resultados del test de Kostic).

Una vez obtenida la información sobre las preferencias y comportamientos de las personas en el lugar de trabajo se continuó con la elaboración del inventario de capital humano a manera de un informe personal crítico para cada empleado, donde la información obtenida de las hojas de vida y de las evaluaciones de desempeño fue complementada con los resultados arrojados por el inventario de preferencias y percepciones de acuerdo con el propósito del estudio. La información fue analizada y clasificada evidenciando las fortalezas, debilidades y aspectos importantes a mejorar, del mismo modo se presentan conclusiones y recomendaciones de manera individual para un mejor aprovechamiento del capital humano de las personas y como punto de partida para el desarrollo de estrategias encaminadas a mejorar el desempeño en el trabajo. A continuación se presenta el informe personal crítico para el Capataz de Alambros, y se disponen en el anexo 4 (informe personal crítico División de Unidades de producción) los resultados para los demás trabajadores.

Figura 6: Resultados evaluación de preferencias y personalidad



**Tabla 2: Contraste perfil esperado para el cargo y perfil real del ocupante**

NOMBRE: Luis Fernando Villa CARGO: Capitan de unidad de producción								
	SISTEMAS DE TRABAJO		DESARROLLO DE HABILIDADES		MOTIVACIÓN		NATURALEZA EMOCIONAL	
	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL
MAYOR IMPORTANCIA	Se involucra a fondo en las tareas y trabaja arduamente.No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Se involucra a fondo en las tareas y trabaja arduamente.. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Se siente a gusto cuando se encuentra rodeado de gente. No disfruta de trabajar sólo. Puede llevar a un equipo a lograr los objetivos, manteniendo la cohesión del grupo y aportando la confianza y visión necesarias. Debe estar al tanto de las actividades de los demás. No se siente cómodo cuando brinda demasiada libertad a los demás. Le cuesta trabajo delegar.	Prefiere trabajar por su cuenta, no se siente a gusto cuando se encuentra rodeado de gente, Prefiere que otros asuman el rol de líder. Debe estar al tanto de las actividades de los demás, pero confía en su gente y si es necesario confiar lo hace. En algunas ocasiones le cuesta trabajo delegar.	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	Prefiere apearse a lo conocido para evitar riesgos.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento.. No le agrada la actividad física. Se siente incómodo al ser notado (No gusta de hablar en público).	No necesita de muestras de afecto o reconocimiento para sentirse motivado, no le agrada la actividad física. Disfruta del reconocimiento y de la fama. Gente de perfil alto.
REGULAR IMPORTANCIA	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden. Le agrada trabajar con números y conceptos abstractos. Prefiere planear y diseñar que trabajar en la práctica.	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden., Le agrada trabajar con números y conceptos abstractos. Prefiere planear y diseñar que trabajar en la práctica.	Prefiere clasificar las situaciones para evitar el trabajar con detalles. Prioriza y selecciona para evitar manejar el detalle completo. Requiere de instrucciones claras y de que sus superiores le escuchen y retroalimenten. Puede realizar decisiones con agilidad al momento. Se le dificulta regirse a políticas o reglas determinadas. Si es necesario salirse del esquema tradicional lo hace.	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso. Actúa de forma autónoma y prefiere no recibir ayuda de sus superiores, Se le dificulta tomar una decisión sin todos los criterios bien establecidos. Tiende a postergar las decisiones lo más posible. Se le dificulta regirse a políticas o reglas determinadas. Si es necesario salirse del esquema tradicional lo hace.	Busca lograr los resultados como medio para superarse y sentirse satisfecho.	Busca lograr los resultados como medio para superarse y sentirse satisfecho.	Personalidad fría y controlada. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos. Responde a los ataques. Se siente incómodo ante la crítica o los cuestionamientos. Prefiere mantener una actitud cerrada ante gente desconocida. Le gusta estar en continuo dinamismo.	Personalidad fría y controlada. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos. Toma los cuestionamientos y criticas de forma impersonal y olvida de forma fácil. , Facilidad y gusto para relacionarse con los demás. No es dinámico prefiere actividades pasivas.

**INFORME PERSONAL CRÍTICO DIVISION DE UNIDADES DE PRODUCCION**

<b>NOMBRE:</b> Luis Fernando Villa	<b>CARGO:</b> Capitán de unidad de producción
<b>EDUCACIÓN:</b> Técnico mecánico	<b>EXPERIENCIA:</b> 6 mese como capitán de Unidad de producción y 7 años como Operador de dragas.
<b>HABILIDADES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Toma de decisiones</li> <li>-Autocontrol y tolerancia a la presión</li> <li>-Actitud positiva en SISO</li> <li>-Orientación a resultados</li> <li>-Liderazgo</li> <li>-Trabajo en equipo</li> </ul>	<b>ENTRENAMIENTO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimientos en normas de calidad (ISO 9000, ISO 14000 y OHSAS 18000).</li> <li>-Indicadores de gestión</li> <li>-Principios de mecánica e hidráulica</li> <li>-Electricidad básica</li> </ul>
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se siente cómodo delegando. Se le dificulta manejar varios proyectos a la vez</li> <li>- le falta involucrarse un poco mas en las tareas, es un cargo con mucha responsabilidad</li> <li>- Le gusta planear y diseñar pero a veces prefiere trabajos mas operativos</li> <li>- No se siente motivado por el liderazgo</li> <li>- Le falta mas control de su personal</li> <li>- Se le dificulta tomar una decisión sin todos los criterios bien establecidos.</li> <li>-Tiende a postergar las decisiones lo más posible</li> <li>- No clasifica los detalles o problemas importantes de los que no lo son</li> <li>- Es muy pasivo laborablemente, se toma mucho tiempo terminando tareas.</li> <li>- Le gusta ser notado, disfruta del reconocimiento, en el manejo de grupos quiere impresionar a otros.</li> <li>- No le gusta arriesgarse prefiere apegarse siempre a lo mismo, tiene problemas para ajustarse a los cambios.</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de experiencia como Jefe</li> <li>- Falta de planeación y programación</li> <li>- Apoyo de los superiores</li> <li>- Poca experiencia en el Manejo de Personal</li> <li>- Poca experiencia en la generación de estrategias para generar acciones correctivas</li> <li>- Múltiples ocupaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso con las responsabilidades que el cargo conlleva.</li> <li>- Intenta cumplir con los procedimientos pero le cuesta trabajo desligarse del día a día</li> <li>- Habilidad para solucionar problemas inmediatos de la División.</li> </ul>

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Esta persona no presenta mucha experiencia en el manejo de personal, el Papikostick muestra que en el manejo de grupos quiere ser notado o impresionar, pudiendo influir en el ambiente laboral.

Requiere de mucho compromiso para desprenderse del rol de operador y asumir el de Jefe.

Se debe reforzar los métodos de manejo de personal.

Es importante resaltar que en el transcurso del tiempo ha ido desarrollando algunas habilidades y mejorando su sistema de trabajo, partiendo de programaciones y análisis, además a utilizando herramientas de mejora en participación con el personal clave a cargo.

Se recomienda mejorarle el personal actual (Operadores de equipo pesado y Operadores de Draga) permitiendo un mejor desempeño como Jefe, disminuyéndole la carga de trabajo

### 3. EL CAPITAL HUMANO Y LA ESTRATEGIA COMPETITIVA

El capital humano es parte de los activos intangibles de la organización, los cuales son reconocidos en una economía del conocimiento como fuente sostenible de ventajas competitivas debido a que resultan diferenciadores y muy difíciles de imitar; sin embargo, las empresas normalmente conocen el costo de las personas, pero desconocen el valor que aportan, debido a que la medición tradicional de la gestión de Recursos Humanos se ha centrado básicamente en medir las actividades que se hacen, sin medir los resultados o impactos que éstas generan sobre los resultados del negocio; situación que ha conllevado a considerar a las personas como un gasto y no como una inversión que genera valor.

A continuación se realizará la medición del impacto del capital humano en los resultados del negocio y se analizarán las capacidades organizativas para la gestión del mismo, analizando los mecanismos con los cuales cuenta la organización y que contribuyen al incremento del capital humano.

#### 3.1. MEDICIÓN DEL IMPACTO EN RESULTADOS DEL NEGOCIO DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

La medición de la contribución estratégica del capital humano permite evidenciar el aporte de las prácticas desarrolladas por la gestión de personal a la estrategia competitiva de la organización, cuantificando el impacto económico que se genera a nivel de empresa o Unidad de Negocio, mediante indicadores globales de su contribución económica.

Para la medición del impacto económico del capital humano, se aplicaron los indicadores creados por el Saratoga Institute, cuyo fundador es el Dr. Jac Fitz-enz, autoridad reconocida en el ámbito mundial por sus investigaciones sobre medición del capital humano. Estos indicadores buscan medir la rentabilidad atribuible al esfuerzo humano y se basan en la premisa fundamental de que si bien es cierto que la organización utiliza otros recursos, tales como infraestructura tecnológica, recursos financieros, de mercado, etc., se requiere la aplicación de conocimientos, habilidades y esfuerzos humanos para convertir esos recursos en flujos de caja y crear utilidades.

Para medir la relación del capital humano con los resultados financieros, se utilizaron los indicadores que se presentan a continuación:

- **Valor añadido del capital Humano (Human capital value added – HCVA)**

Este indicador permite medir cuánta utilidad de operación es aportada por cada empleado full time equivalente (FTE). A continuación se presenta la ecuación utilizada para el cálculo del indicador:

$$\text{HCVA} = \frac{\text{Ingresos} - (\text{Gastos de Operación} - \text{Nomina y Beneficios a trabajadores})}{\text{FTE}}$$

- **ROI del capital humano (Human capital return on investment – HCROI)**

Mide el retorno sobre la inversión en capital humano como la relación entre el valor añadido y el capital invertido en pagos y beneficios al personal. Muestra la cantidad de utilidad derivada por cada dólar invertido en compensación del capital humano, mediante la siguiente expresión:

$$\text{HCROI} = \frac{\text{Ingresos} - (\text{Gastos de Operación} - \text{Nomina y Beneficios a trabajadores})}{\text{Nomina y beneficios a trabajadores}}$$

- **Valor económico agregado humano (Human economic value added – HEVA)**

Mide el valor económico agregado promedio por la cantidad de trabajo contratado, considerando el trabajo contratado como la cantidad de empleados full time equivalentes. El HEVA se calcula con base en la siguiente ecuación matemática:

$$\text{HEVA} = \frac{\text{Utilidad operativa después de impuestos} - \text{Costo de capital}}{\text{FTE}}$$

Para cuantificar el impacto económico que genera el capital humano en Mineros S.A., se tomaron datos de los informes financieros a 31 de Diciembre de 2005 y 2006, debido a que no se había completado el ejercicio para el año 2006; del mismo modo, los datos sobre salarios, prestaciones legales (incapacidad, vacaciones, indemnizaciones, intereses sobre cesantías, cesantías, primas de servicios, jubilaciones, auxilio de transporte) y extralegales otorgados (auxilios, primas y bonificaciones concedidas por la empresa), así como los costos de ausentismo se obtuvieron de los informes de sostenibilidad elaborados por la empresa, donde se detalla de manera ordenada la información requerida para el cálculo de los indicadores en mención. Finalmente, para calcular el número de empleados equivalentes a tiempo completo se dividió el total de horas laboradas al año incluyendo horas extras y se dividieron sobre el total de horas laboradas por una persona al año en jornada legal.

En la tabla 3 se presentan las cifras utilizadas para el cálculo de los indicadores financieros de capital humano y en la tabla 4 se presenta la contribución económica del capital humano con base en los indicadores calculados.

<b>CIFRAS UTILIZADAS PARA EL CALCULO DE LOS INDICADORES DE CH</b>		
<b>CONCEPTO</b>	<b>2006</b>	<b>2005</b>
PRODUCCIÓN DE METALES PRECIOSOS	99.936.710.000	120.458.461.000
COSTOS DE PRODUCCIÓN	54.773.642.000	66.935.628.000
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	4.388.105.000	4.300.729.000
UTILIDAD DE OPERACIÓN	40.774.963.000	49.222.104.000
UTILIDAD NETA	40.494.746.000	38.322.669.000
EVA	22.291.672.272,10	19.157.242.876,80
SALARIOS Y HORAS EXTRAS	9.049.095.843,00	9.769.386.411,00
HORAS EXTRAS	1.168.217.561,00	1.445.999.394,00
PRESTACIONES LEGALES	2.731.093.280	3.228.310.507
AUSENTISMO	292.842.139	314.802.688,00
PRESTACIONES EXTRALEGALES	2.718.412.479,00	2.632.621.101,00

**Tabla 3: Cifras utilizadas para el cálculo de los indicadores de CH**

<b>INDICADORES FINANCIEROS DE CAPITAL HUMANO</b>	<b>2006</b>	<b>2005</b>
Valor añadido del capital humano - HCVA	\$151.207.655,19	\$187.992.391,77
Retorno sobre la inversión del capital humano - HCROI	\$3,55	\$3,83
Valor económico agregado humano - HEVA	\$59.411.189,13	\$54.064.578,87
Empleados full time equivalentes - FTE	375,21 personas	354,34 personas

**Tabla 4: Medición de la contribución económica del capital humano**

Los resultados obtenidos dan cuenta de una disminución en la productividad del capital humano aportado a la organización, pese al incremento en el número de trabajadores contratados, con una reducción del valor añadido de 19,56% por empleado. Del mismo modo, el retorno sobre la inversión del capital humano sufrió una reducción de 7,3%; sin embargo, es posible evidenciar que cada peso invertido en gastos humanos genera una aportación positiva de utilidades, cercanas a 3,5 por peso invertido. De otra parte el valor económico agregado humano aumentó, situación que se ve explicada por el aumento de la utilidad operativa y la reducción del nivel de endeudamiento.

La disminución de las erogaciones en nomina, horas extras y prestaciones legales en el 2006, a pesar del aumento en el numero de trabajadores vinculados obedeció a una huelga que la empresa padeció durante 70 días, lo que consecuentemente afectó la cantidad de onzas de oro producidas y la utilidad de operación, como resultado de la no aportación de esfuerzos, conocimientos, tiempo y habilidades que la empresa requiere para su operación, es decir por retirar la inversión de capital humano durante 70 días de trabajo, como lo reflejan

las cifras comparativas de los indicadores de contribución económica del capital humano en los períodos analizados.

### **3.2. CAPACIDADES ORGANIZATIVAS PARA LA GESTION DEL CAPITAL HUMANO**

Las capacidades organizativas corresponden a las capacidades cruciales con las cuales debe contar la organización para la aplicación exitosa de la estrategia, proporcionando el contexto para la alineación de las capacidades específicas requeridas en un puesto de trabajo, de manera que el desempeño de las personas conduzca al éxito corporativo.

Para diagnosticar el grado de alineación del capital humano con la estrategia corporativa se procedió a analizar los diferentes mecanismos con los cuales cuenta la organización y que contribuyen al incremento del capital humano. Mineros S.A cuenta básicamente con dos mecanismos de este tipo: El sistema de gestión por competencias y los programas de formación y desarrollo de personal. A continuación se presentan los análisis de cada caso.

#### **3.2.1. Descripción del sistema de gestión por competencias en Mineros S.A.**

El análisis del sistema de gestión por competencias se realizó a partir de la documentación disponible en la organización, tales como el manual de competencias requeridas para cada cargo, y entrevistas con los responsables directos de la gestión por competencias. Del mismo modo se procedió para realizar la evaluación de los procesos de formación del personal.

El sistema de gestión por competencias es un proceso nuevo en la organización, el cual se ha estructurado en dos categorías:

##### **a. Competencias transversales u organizacionales**

Son aquellas conductas y capacidades que la empresa desea desarrollar independientemente del cargo o profesión que tengan las personas y que se relacionan con el direccionamiento estratégico o filosofía organizacional.

Las competencias transversales u organizacionales que Mineros S.A ha identificado para que su personal desarrolle su capital humano y contribuya al éxito organizacional son:

- Aptitud positiva en SISO
- Apertura al cambio
- Sensibilidad ambiental

- Trabajo en equipo
- Mejoramiento continuo
- Sed de aprendizaje.

Estas competencias fueron seleccionadas por un panel de expertos, encargados de analizar los retos que enfrenta la organización y de identificar las conductas requeridas por el personal. En este panel participaron especialistas en gestión de competencias y empleados del nivel directivo de diversas áreas de la organización y con una visión clara del futuro.

#### **b. Competencias específicas**

Son aquellas que se identifican como parte del perfil requerido en un cargo u oficio particular para poder desempeñarlo satisfactoriamente. Este enfoque de competencias está relacionado directamente con la gestión de procesos.

Estas competencias fueron seleccionadas por medio de análisis ocupacional e información suministrada por los responsables de cada proceso, con la asesoría de un profesional experto en la metodología.

El sistema de gestión por competencias es un proceso nuevo al interior de la organización, en el cual se acaba de concluir la fase inicial de identificación de competencias tanto transversales como específicas; éstas han sido definidas para cada uno de los cargos de la empresa, sin determinar los niveles en que debe estar presente cada una de ellas para que cada persona pueda desempeñar la actividad con los parámetros de calidad requeridos por la organización, y no se ha establecido una metodología de evaluación para la revisión y mejora periódica de las competencias identificadas. Por tanto la empresa no conoce el grado de alineación entre las competencias requeridas y las que realmente poseen sus empleados. Para realizar la medición de competencias en Mineros S.A. es necesario establecer una metodología propia ya que las normas disponibles de competencias laborales no abarcan la totalidad de los oficios que tiene la organización.

#### **3.2.2. Análisis de los programas de formación y desarrollo del personal**

Los programas de formación consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro del empleado, aumentando sus capacidades a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Mineros S.A. cuenta con dos programas generales de formación y desarrollo de personal a saber:

#### **a. Programa de inducción general en la empresa:**

Este programa está dirigido hacia los empleados recién vinculados a la organización con el propósito de orientar al personal acerca de los siguientes aspectos:

- Brindar información de bienvenida al cargo: Se entrega documentación escrita acerca del horario de trabajo, días de pago, deberes y derechos del empleado, rutas de transporte, horarios de atención en casinos de alimentación y convivencia en el campamento.
- Brindar Información del contexto empresarial: Se entrega documentación escrita sobre la reseña histórica de la empresa, la misión, la visión, sus principios y sus valores corporativos. Comprende la realización de visitas acompañadas de charlas explicativas sobre el trabajo que cada división realiza, los macroprocesos y procesos en los que participa, los proyectos relevantes y departamentos adscritos, con el fin de que el empleado conozca toda la empresa y comprenda de manera general el funcionamiento de la organización.

#### **b. Programa general de capacitación**

Este programa está dirigido a mejorar el desempeño de todos los empleados de la empresa; se realiza anualmente y comprende las siguientes etapas:

- **Planeación y diseño del programa intensivo de capacitación:** En esta etapa se identifican las personas que requieren refuerzo y se detectan las necesidades de entrenamiento, se establece la metodología de formación mas adecuada a las necesidades y se establece la duración estimada y fecha tentativa de ejecución.
- **Ejecución:** Se definen los objetivos, los contenidos, los facilitadores del evento y se coordinan las actividades de la logística requerida.
- **Verificación:** Se realiza una evaluación del cumplimiento del programa, se evalúa la asistencia y se verifica la efectividad del mismo mediante las calificaciones obtenidas por los trabajadores en evaluaciones de desempeño del año siguiente.

En la tabla 5 se presenta un ejemplo del programa general de capacitación de 2006 donde se observan las especificaciones mencionadas.

**Tabla 5. Estructura del programa intensivo de capacitación para el 2006.**

<b>Conocimientos específicos/habilidades</b>	<b>N° Personas</b>	<b>Encargado</b>	<b>Duración</b>	<b>Fecha y hora</b>
Principios de mecánica e hidráulica básica	2	SENA	1 Hora	23 Nov.- 8 am
Operación de sistemas de recuperación	4	Bernard Serpa	2 Horas	23 Nov. – 2 pm

**Fuente: Mineros S.A.**

El programa general de capacitación está conformado por los siguientes tipos de eventos de formación:

- Estudios de postgrado: Este tipo de programas educativos son patrocinados por la empresa en cualquier universidad de Colombia o del exterior.
- Estudios Técnicos o tecnológicos: Programas educativos patrocinados por la empresa, que pueden tomarse al interior del campamento por los convenios establecidos con instituciones competentes o a distancia.
- Eventos internos: son organizados por la empresa para el desarrollo de capacidades muy específicas requeridas por la organización.
- Eventos externos: Eventos programados por un ente externo del cual algunos miembros de la empresa participan.

El programa general de capacitación se elabora tomando como insumos las calificaciones de desempeño realizadas por los jefes directos de cada empleado, y se construye con base en las propuestas que cada uno de los evaluadores sugiere para superar los aspectos débiles.

La evaluación de desempeño arroja resultados sobre la calificación de habilidades técnicas y aspectos de tipo cualitativo sobre el desempeño del cargo.

### **3.2.3. Diagnostico**

Mediante entrevistas realizadas a los responsables e involucrados en la elaboración de los programas de formación y conformación del sistema de competencias, se presentan a continuación los siguientes resultados y recomendaciones:

### **a. Resultados**

- No hay un patrón que oriente la evaluación de competencias y que relacione el nivel requerido para cada uno de los cargos y el nivel que realmente poseen las personas; por tanto, no se identifican posibles brechas en las competencias y no se crean programas encaminados a superar estas discrepancias.
- La identificación de las necesidades de formación se realiza basándose únicamente en las evaluaciones de desempeño, sin contemplar el direccionamiento estratégico de la empresa, razón por la cual los programas de formación son reactivos en cuanto a los cambios del entorno y en cuanto a los cambios que tienen lugar en el ámbito de la estrategia corporativa, ya que no se identifican elementos generadores de necesidades de formación, tales como nuevos proyectos o el manejo de nuevas tecnologías, pasando por alto competencias necesarias para el éxito corporativo.
- El programa de inducción general no brinda información sobre los cometidos y responsabilidades del cargo a asumir para los trabajadores del nivel operativo, debido a que la empresa no cuenta con un manual de descripción de cargos para este nivel; esta situación ha generado cruce u omisión de actividades, afectando consecuentemente el desempeño de los trabajadores.
- La programación de los eventos de formación y desarrollo de personal se realiza tomando como insumo las calificaciones realizadas por el jefe inmediato de cada cargo sobre las evaluaciones de desempeño del personal, las cuales además de calificar diferentes aspectos propios del trabajo incluye la calificación de habilidades requeridas para el desempeño del cargo; sin embargo, estas habilidades no se corresponden con el perfil de competencias definidas, siendo necesario unificar criterios.
- No se evalúa la calidad de los diferentes programas de formación y por tanto no se identifican aspectos que pudieran estar afectando el logro de los objetivos de los programas de formación.

### **b. Recomendaciones**

- Elaborar el manual de descripción de cargos para todos los oficios de la empresa que no han sido documentados, de modo tal que los trabajadores puedan conocer integralmente las especificaciones del puesto de trabajo, sus objetivos, funciones, responsabilidades, procesos a los que se encuentra vinculado y líneas de autoridad. Este documento permitirá

delimitar responsabilidades y encausar el desempeño de cada empleado hacia los requerimientos organizacionales.

- Diseñar un programa integral de capacitación que esté alineado con los objetivos corporativos y que sea coherente con las competencias organizacionales y específicas definidas para cada uno de los cargos de la empresa, contemplando las necesidades de formación presentes y futuras, más allá de las necesidades específicas de los puestos de trabajo.
- Diseñar un instrumento que permita evaluar la efectividad de los programas de formación impartidos por la empresa.

#### **4. DISPOSICIÓN DEL ESCENARIO DE INVERSIÓN**

Empleando la formulación del capital humano, se desarrolló un modelo que describe porqué y cómo invierten los individuos su capital intangible. Partiendo de la base del modelo se estableció la evaluación del stock inmaterial de los empleados de la división de unidades de producción, que condujo a la elaboración del inventario personal crítico. Se continuó con el establecimiento de un enfoque determinado por la contribución económica del capital humano a la estrategia corporativa y el análisis de los mecanismos que contribuyen al desarrollo del capital humano, diagnosticándose diversos aspectos a mejorar en la elaboración de los programas de formación y conformación del sistema de competencias.

Continuando con los parámetros del modelo, se hizo necesario evaluar la disposición de la escena en el ambiente laboral para la inversión de capital humano, indagando en los elementos que disponen el escenario para la inversión y en los elementos que influyen directamente en la misma. A continuación se presentan las etapas ejecutadas para realizar el diagnóstico de las condiciones que predisponen a un individuo a invertir y a aumentar su capital humano, y del modo en que las condiciones organizacionales intervienen para facilitar la aportación de CH y crear compromiso, dedicación e involucramiento con el puesto de trabajo y la empresa.

##### **4.1. ESTABLECIMIENTO DE LAS NECESIDADES DE INFORMACIÓN**

Para conocer la disposición de las diferentes variables que inciden en el ambiente laboral se realizó un estudio de corte descriptivo, el cual tuvo como propósito investigar de manera precisa y lo más objetivamente posible las percepciones que los empleados de la organización tienen acerca de las realidades que viven en el trabajo, buscando identificar aspectos que pudieran estar afectando la motivación, la ejecución de sus actividades y su desempeño laboral, para poder determinar acciones encaminadas al desarrollo del capital humano y el mejoramiento continuo.

La disposición del escenario para la inversión corresponde a la expresión de las percepciones colectivas de los empleados frente a ciertas dimensiones de la empresa, así como de la manera como éstas son gerenciadas. Para el establecimiento de las necesidades de información se conformó un grupo focal, conformado por la directora de recursos humanos, un asesor de comunicaciones, la jefe de bienestar social y la estudiante en práctica de recursos humanos, con el fin de hacer claridad en las necesidades de información, establecer las dimensiones a evaluar y especificar los objetivos del estudio.

Las dimensiones a evaluar están contempladas en cinco tipos de factores que inciden en la aportación de capital humano, como son la satisfacción intrínseca en

el empleo, las oportunidades de desarrollo, reconocimiento de logros, recompensas económicas y condiciones de trabajo, factores que permiten conocer lo que esperan los trabajadores de su inversión en CH. A partir de estos factores se determinaron las siguientes dimensiones a evaluar:

### **Satisfacción intrínseca**

- **Compromiso:** Vínculo emocional o intelectual que liga al individuo con la organización y genera un intenso deseo de afiliación y aceptación de los objetivos y orientación de la entidad.
- **Comunicaciones:** Busca evaluar el flujo y entendimiento de la información corporativa hacia los diferentes niveles jerárquicos y entre las diferentes áreas de la empresa, así como la suficiencia y facilidad de acceso a la información para realizar el trabajo.
- **Visión de futuro:** Indaga en la percepción que tienen los empleados respecto a la permanencia en operación de la empresa y de la seguridad en el empleo que ofrece.

### **Reconocimiento**

- **Estilos de dirección:** Esta dimensión indaga en los distintos comportamientos que pueden exteriorizar los individuos que dirigen a otros, con el objetivo de influir sobre el comportamiento de éstos para que ejecuten sus órdenes. Se busca evaluar el grado de aceptación e influencia del líder sobre su grupo de trabajo.
- **Trabajo en equipo:** Busca evaluar la participación activa en la persecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.
- **Organización del trabajo:** Evalúa la planeación del trabajo en términos de las metas y el cumplimiento de los planes y plazos establecidos para la ejecución de las actividades programadas.

### **Recompensas económicas**

- **Retribuciones:** Esta dimensión evalúa la satisfacción con las compensaciones y los beneficios extra salariales.

## Oportunidades de desarrollo

- **Disposición a asumir nuevas responsabilidades:** Busca evaluar la voluntad de adquirir un mayor número de compromisos para con la empresa.
- **Deseos de aprender nuevas cosas:** Es la permanente disposición para adquirir nuevos conocimientos, para alcanzar respuestas diferentes o innovadoras a las situaciones rutinarias y a los nuevos problemas.
- **Actitud hacia el cambio:** Evalúa la capacidad para aceptar y adaptarse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sea del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o del trabajo en sí.
- **Desarrollo del personal:** Evalúa las condiciones que provee la empresa para facilitar la generación de nuevas ideas e incentivar el crecimiento profesional de los empleados.

## Condiciones del trabajo

- **Ambiente de trabajo:** Hace referencia a las condiciones ambientales y de seguridad para la ejecución del trabajo, así como el mejoramiento físico del lugar de trabajo y de vivienda digna, dado que ésta es provista por la empresa.
- **Carga de trabajo:** Evalúa la satisfacción que el trabajador siente con el volumen de trabajo que le corresponde ejecutar.

Los objetivos establecidos en la evaluación del escenario de inversión del capital humano de acuerdo con las dimensiones planteadas fueron los siguientes:

- Establecer el grado de satisfacción que experimentan los empleados de Mineros S.A., con el trabajo que realizan y con referencia a las diferentes dimensiones organizacionales establecidas.
- Conocer las percepciones de los empleados sobre diversos atributos de la empresa como son: Visión de Futuro, Compromiso, Trabajo en Equipo, Retribuciones, Organización del Trabajo, Estilo de Dirección, Disposición para asumir nuevas responsabilidades, Deseos de aprender nuevas cosas, Desarrollo del personal, Comunicaciones, Carga de trabajo, Ambiente de trabajo, Actitud hacia el cambio.

- Identificar áreas y/o grupos ocupacionales que expresen mayores niveles de insatisfacción o percepciones más críticas de la empresa, para poder desarrollar acciones tendientes a su mejoramiento.
- Disponer de una fuente objetiva de datos sobre las inconformidades de los empleados, que permitan diseñar acciones concretas y efectivas para mejorar la gestión de clima organizacional.

#### **4.2. DISEÑO DEL ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LAS FUENTES DE DATOS**

Establecidos los objetivos, se continuó con el diseño del plan básico de recolección de datos, el cual contempla las siguientes fases:

- **Técnica de recolección de datos**

Se decidió utilizar el cuestionario estructurado directo, con la aplicación de encuestas anónimas ya que lo que se busca es conocer las percepciones colectivas de los trabajadores, facilitando la expresión libre y sincera respecto a las diferentes dimensiones evaluadas.

- **Fuentes de información**

En la revisión de fuentes de datos, se recurrió a un estudio de clima laboral realizado por la empresa en el año 2004, el cual proporcionó información importante respecto a la estructura de instrumento y algunas dimensiones de interés, decidiendo utilizar la escala Likert con el fin de poder contrastar los resultados del estudio bajo los mismos parámetros. Esta escala evalúa preguntas cerradas, medidas en el rango de desacuerdo y acuerdo, con calificaciones de uno a seis para cada afirmación.

- **Elaboración del instrumento**

Para la elaboración del cuerpo del instrumento se partió de las dimensiones que disponen el escenario para la inversión y las que influyen directamente en la misma y que fueron consideradas para este estudio. En esta etapa se consideraron tres aspectos fundamentales: formulación de las preguntas de acuerdo con las dimensiones establecidas en los objetivos planteados (relación), escala de medición más apropiada y formulación adecuada (claridad).

Para la formulación de las preguntas de la encuesta se determinaron las variables de interés en cada una de las dimensiones determinadas, especificándose los aspectos a evaluar. La tabla 6 (variables del escenario de inversión) muestra las variables seleccionadas.

Finalmente, se plantearon en total 53 reactivos o preguntas de acuerdo con las variables y dimensiones evaluadas. El instrumento diseñado se muestra en el anexo 5 (preguntas por cada dimensión evaluada).

Tabla 6: Variables del escenario de inversión

<b>Compromiso</b> Interés Satisfacción Gusto por el trabajo	<b>Comunicaciones</b> Direccionamiento estratégico Comunicaciones corporativas Comunicación entre niveles y áreas Suficiencia de la información
<b>Visión de futuro</b> Continuidad	<b>Estilo de dirección</b> Coherencia en el actuar Respeto Reconocimiento Apoyo Participación Delegación Supervisión
<b>Trabajo en equipo</b> Compañerismo Colaboración	<b>Organización del trabajo</b> Metas Cumplimiento de lo planeado Suficiencia de tiempo
<b>Retribuciones</b> Nivel de retribución Beneficios extra salariales	<b>Carga de trabajo</b> Volumen de trabajo Cumplimiento en plazos establecidos Fatiga
<b>Ambiente de trabajo</b> Comodidad Condiciones físicas Recursos físicos Seguridad Industrial	<b>Disposición a asumir nuevas responsabilidades</b> Deseos de asumir nuevos compromisos
<b>Deseos de aprender nuevas cosas</b> Búsqueda de nuevos aprendizajes Aplicación de conocimientos adquiridos	<b>Actitud hacia el cambio</b> Resistencia Aplicación de nuevos métodos de trabajo
<b>Desarrollo del personal</b> Ascensos Incentivos de para la participación	

▪ **Cobertura**

El estudio se extendió a la planta de mineros en el Bagre y en Medellín, considerando cargos de todos los niveles organizativos: Empleados, Directores de División, Gerentes, Jefes de Departamento, Obreros y Supervisores; por tanto, fue necesario evaluar la consistencia del instrumento mediante una pre prueba que garantizara claridad y comprensión para los empleados independientemente de su

nivel educativo; para esto se citaron personas de diferentes posiciones jerárquicas y se realizó una aplicación piloto del instrumento, realizando posteriormente el análisis del planteamiento de las preguntas, considerando el nivel de comprensión, coherencia de las mismas mediante grupo focal. Esta discusión permitió replantear textualmente varias de las preguntas inicialmente planteadas por no ser de fácil comprensión para varios de los participantes.

▪ **Productos**

Establecida la metodología, reajustado el instrumento, determinada la cobertura y las fuentes de datos, se plantearon los productos del estudio de acuerdo con los objetivos considerados, estableciendo la presentación de resultados a manera de informe escrito en forma grafica y descriptiva, contrastándolos con los del estudio de clima laboral de 2004 y realizando los cruces con las variables de:

- Niveles de cargo
- Nivel educativo
- Antigüedad
- Área de trabajo
- Lugar de residencia
- Tipo de contrato
- Análisis general
- Análisis comparativo general y por áreas.

Así mismo se acordó la presentación y socialización de los resultados obtenidos mediante el análisis de los cruces de las variables planteadas, con observaciones, recomendaciones y conclusiones generales del estudio.

#### **4.3. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS**

Para la aplicación del instrumento se coordinó con los jefes de las diferentes áreas de la empresa los días y horarios posibles para la ejecución de la encuesta, realizando las sesiones en forma colectiva para los trabajadores de las mismas áreas. En total se emplearon 5 días y se encuestó el ciento por ciento del personal de Mineros en la zona de operaciones en el Bagre y las oficinas de Medellín, para un total de 473 empleados.

Del mismo modo se dieron instrucciones al personal para el correcto diligenciamiento del cuestionario, explicando la importancia de no dejar campos en blanco de la información solicitada, el manejo de la escala y la importancia de expresar sus puntos de vista sobre el trabajo, la empresa y el ambiente laboral. Igualmente se explicó que la encuesta es totalmente anónima y que no existen juicios de valor sobre respuestas buenas o malas, teniendo presente sólo lo que cada quien piensa y hace, sin dejarse afectar por lo que piensan las demás personas, o por lo que cada quien cree debería ser. El instrumento aplicado se muestra en el anexo 6 (encuesta de evaluación del escenario de inversión).

La tabulación de los resultados consistió en la organización de los datos clasificando la información por número de encuesta, nivel del cargo, área de trabajo, antigüedad, nivel educativo, tipo de contrato, residencia, respuestas por pregunta y observaciones para los 473 encuestados. Se procedió a calcular la frecuencia para cada opción de respuestas de acuerdo con la escala nominal de Likert empleada en el diseño de la encuesta, como se observa a continuación en la tabla 7.

ESCALA	DESCRIPCIÓN
1	Totalmente en desacuerdo
2	Parcialmente en desacuerdo
3	Un poco en desacuerdo
4	Parcialmente de acuerdo
5	Un poco de acuerdo
6	Totalmente de acuerdo

**Tabla 7: Escala de Likert.**

Obtenidas las frecuencias por opción de respuestas, se procedió a calcular las frecuencias relativas y a realizar la ponderación de las frecuencias relativas con relación a los indicadores de la escala de Likert, obteniendo un resultado final normalizado en relación a la longitud de la escala; finalmente, se expresó el resultado en porcentaje dividiendo el valor obtenido entre la magnitud de la escala. En los casos en que varias preguntas evaluaban una sola dimensión, el resultado final se calculó mediante el promedio de los resultados finales por pregunta. A manera de ilustración del procedimiento empleado se muestran los cálculos para la evaluación general de la dimensión de Compromiso con la empresa, evaluada en las preguntas 40, 41 y 43 del cuestionario, como se observa en la tabla 8.

**Tabla 8: Procesamiento de datos para el análisis general de la Dimensión “Compromiso con la empresa”.**

PREGUNTAS	40	41	43	FRECUECIAS RELATIVAS			PONDERACIÓN		
ESCALA	FRECUECIAS			FRECUECIAS RELATIVAS			PONDERACIÓN		
0	7	9	5	0,015	0,019	0,011	0,000	0,000	0,000
1	6	4	4	0,013	0,008	0,008	0,0127	0,0085	0,0085
2	2	4	6	0,004	0,008	0,013	0,0085	0,0169	0,0254
3	12	19	7	0,025	0,040	0,015	0,0761	0,1205	0,0444
4	41	61	51	0,087	0,129	0,108	0,3467	0,5159	0,4313
5	118	115	92	0,249	0,243	0,195	1,2474	1,2156	0,9725
6	287	261	308	0,607	0,552	0,651	3,6406	3,3108	3,907
<b>Total</b>	<b>473</b>	<b>473</b>	<b>473</b>				<b>5,3</b>	<b>5,2</b>	<b>5,4</b>
<b>Promedio</b>									<b>5,3</b>
<b>Porcentaje</b>									<b>0,9</b>

La evaluación se realizó tomando como criterio la escala de fortaleza – debilidad, de acuerdo con el porcentaje de incidencia obtenido para cada dimensión evaluada, como lo indica la tabla 9.

**Tabla 9: Escala de Fortaleza - Debilidad**

ESCALA	RANGO (%)
Gran fortaleza	90 - 100
Fortaleza	75 - 89
Tendencia a debilidad	65 - 74
Debilidad	40- 64
Gran debilidad	0 - 39

Para realizar los cruces con las variables: niveles de cargo, nivel educativo, antigüedad, área de trabajo, lugar de residencia y tipo de contrato, y determinar la cobertura por variable, se estratificó la población de la siguiente manera:

▪ **Estratificación y cobertura por nivel de cargo**

NIVEL DEL CARGO	PORCENTAJE	N° DE PERSONAS
Demás Empleados	24,10%	114
Director de División	2,11%	10
Gerente	0,85%	4
Jefe de Departamento	6,55%	31
Obrero	60,04%	284
Supervisor	5,71%	27
<b>TOTAL</b>	<b>99,36%</b>	<b>470</b>

**Tabla 10: Estratificación y cobertura por nivel de cargo**

- **Estratificación y cobertura por área de trabajo**

ÁREA DE TRABAJO	PORCENTAJE	N° DE PERSONAS
Departamento de Compras Medellín	1,06%	5
Departamento de Contabilidad Medellín	1,06%	5
Departamento de Mantenimiento Eléctrico	5,07%	24
Departamento de Seguridad Física	3,38%	16
Departamento de Sistemas Medellín	0,85%	4
Departamento de Tesorería Medellín	0,42%	2
Departamento de Transportes	6,34%	30
Departamento metalmecánica	10,57%	50
Departamento de Mantenimiento Mecánico Hidráulico	5,07%	24
Desarrollo Organizacional	0,85%	4
Dirección Mantenimiento (Oficina Técnica)	1,27%	6
División del Medio Ambiente	1,69%	8
División Energía	6,55%	31
División Ingeniería	15,86%	75
División Recursos Humanos	2,96%	14
División Suministros	1,27%	6
Gerencia (Proyectos, Técnica, Jurídica) Medellín	2,96%	14
Gerencia de operaciones (Sistemas, Contabilidad, Helicóptero, Tesorería y Desarrollo Organizacional El Bagre)	3,38%	16
Servicios Generales Medellín	0,63%	3
U.P. No. 1	6,55%	31
U.P. No. 2	6,98%	33
U.P. No. 3	8,88%	42
U.P. No. 4	5,92%	28
<b>TOTAL</b>	<b>99,58%</b>	<b>471</b>

Tabla 11: Estratificación y cobertura por área

- **Estratificación y cobertura por nivel educativo**

NIVEL EDUCATIVO	PORCENTAJE	N°. DE PERSONAS
Estudios primarios completo o sin completar	16,91%	80
Estudios secundarios completos o sin completar	46,51%	220
Postgrado	1,69%	8
Profesionales	11,63%	55
Técnicos o tecnológicos	23,04%	109
<b>TOTAL</b>	<b>99,79%</b>	<b>472</b>

Tabla 12: Estratificación y cobertura por nivel educativo

- **Estratificación y cobertura por antigüedad**

<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>N° DE PERSONAS</b>
Entre cinco y diez años	14,16%	67
Entre uno y cinco años	31,29%	148
Más de diez años	43,76%	207
Menos de un año	10,36%	49
<b>TOTAL</b>	<b>99,58%</b>	<b>471</b>

**Tabla 13: Estratificación y cobertura por antigüedad**

A cada estrato se le asignó una codificación que facilitara su identificación y el procesamiento de los datos para realizar el cruce de variables. Una vez tabulada la información se realizaron los diagramas de barra y de dispersión correspondientes al análisis descriptivo y se realizó cruce de las variables propuestas con el estudio realizado en 2004.

Finalmente, obtenida la descripción grafica se procedió al análisis de los resultados para los diferentes cruces de variables establecidas en los productos del estudio, presentando a su vez conclusiones, recomendaciones y observaciones importantes.

#### **4.4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y SOCIALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

Los resultados se presentaron en la revisión gerencial de la empresa, ante los jefes de cada una de las áreas y posteriormente se indagó conjuntamente con los jefes los puntos donde el estudio revelaba debilidades o tendencia a debilidades, con el fin de precisar las razones y la magnitud de las causas que pudieran estar generando las condiciones que inhiben la inversión de capital humano y encausar dichos aspectos hacia la definición de oportunidades de mejoramiento.

A continuación se presentan el análisis descriptivo de los resultados generales y el análisis comparativo de los resultados con relación al estudio realizado en 2004. Del mismo modo se presentan los resultados analizados para cada una de las categorías planteadas: nivel del cargo, área de trabajo, nivel educativo, antigüedad, lugar de residencia y tipo de contrato.

##### **4.4.1. Análisis comparativo 2004/2006**

En general, los resultados obtenidos dan cuenta de un buen marco de inversión de capital humano, dado que al ser contrastados los resultados con el estudio anterior, denota mejoramiento, ya que en promedio el Clima fue calificado con

77/100 y actualmente el promedio es de 80/100, como se observa en la figura 7, (Análisis general del escenario de inversión en 2006) y la figura 8 (Análisis general comparativo 2004/2006).

El presente diagnóstico muestra que, las dimensiones mejor percibidas por los trabajadores son Compromiso y Visión de Futuro. La primera tiene que ver con el sentido de pertenencia que han desarrollado los trabajadores para con la empresa, lo cual se ve reflejado en el interés por dar cumplimiento con los objetivos que cada quien tiene en su cargo y el gusto por el trabajo que desarrollan. La segunda, hace referencia a la seguridad que les genera trabajar para la empresa. La gente se siente tranquila con la proyección de la compañía, conocen el negocio y son consientes de la permanencia en el medio que aún tiene asegurada.

Otras dimensiones que muestran muy buenos resultados son: la Disposición a Asumir Nuevas Responsabilidades y el Deseo de Aprender Nuevas Cosas. Ello evidencia que los empleados valoran y aplican en su trabajo las capacitaciones ofrecidas por la empresa y les motiva que se les asignen responsabilidades nuevas y de mayor alcance.

El Trabajo en Equipo y la Actitud Hacia el Cambio, también registran un resultado positivo, evidenciando de esta forma un ambiente de colaboración para cumplir con las metas establecidas y un buen nivel de aceptación y adaptabilidad a los cambios que pudiesen presentarse por la implementación de procedimientos nuevos.

Aspectos como el Ambiente de Trabajo, Desarrollo del Personal y Carga de Trabajo, se mantienen con una tendencia favorable aunque no tan positiva como las anteriores, lo cual significa que si bien los trabajadores no manifiestan insatisfacción en la forma como se manejan estos temas dentro de la organización, es posible de que sean mejorados.

Por su parte, atributos como las comunicaciones, la organización del trabajo y el estilo de dirección aparecen con puntajes un poco más bajos. Al comparar con el estudio pasado, en el cual el tema de comunicaciones fue el aspecto menos bien evaluado, puede evidenciarse que éstas han ido mejorando, lo cual indica que los empleados se mantienen más informados acerca de lo que ocurre en la empresa y sobre los asuntos que los pueden afectar, hay más confianza con algunos jefes para expresar inconformismo ante situaciones que se puedan presentar y se tiene más claridad acerca de las decisiones que se toman desde la administración.

En lo que respecta a la Organización del Trabajo y el Estilo de Dirección, los puntajes son similares a los del estudio pasado, los cuales sin ser del todo negativos se ubican en un rango de Tendencia a la Debilidad, reclamando con ello que deben ser analizados para emprender acciones precisas de mejoramiento.

En contraste, las Retribuciones sufrieron un declive significativo en este estudio, con respecto al anterior (bajaron de 75/100 a 68/100), hoy los trabajadores manifiestan de manera reiterativa la necesidad de que sus salarios sean mejorados; expresan que el trabajo es duro y no es tan bien recompensado, a pesar de los beneficios que la empresa les ofrece.

#### **4.4.2. Análisis por área de trabajo 2006**

En la mayoría de las áreas la apreciación del escenario para la inversión de capital humano ha mejorado, especialmente para el Departamento de Seguridad Física, quienes pasaron de un resultado de 72/100 a 81/100, tal como se observa en la figura 9 (Percepción de del escenario de inversión por área de trabajo) y en la figura 10 (Análisis comparativo del escenario de inversión por áreas de trabajo 2004/2006). Al profundizar en el análisis, se pone de manifiesto que los aspectos que afectaban la percepción del escenario empresarial, eran los estilos de Dirección principalmente, seguido por Ambiente del Trabajo, Organización del Trabajo y Retribuciones. A pesar de que todos presentan mejoras, la dimensión estilos de Dirección y Retribuciones, se encuentran en un rango de tendencia a la Debilidad.

También se observa que las personas que pertenecen a las Divisiones de Ingeniería –área con el mayor número de personas- y de Recursos Humanos, son las que tienen una percepción más positiva del escenario empresarial, incluso por encima del promedio general. Para estas personas, todas las dimensiones evaluadas son vistas como Fortalezas en la Empresa, sobresaliendo entre ellas el Compromiso, el Deseo de Aprender Nuevas Cosas, el Trabajo en Equipo y la Visión de Futuro. Estos resultados también fueron positivos en el estudio realizado en 2004.

Al comparar los resultados actuales con los de 2004, se observa que continúa siendo el Departamento Metalmecánico el que tiene una apreciación menos positiva del escenario para la inversión de capital humano, manteniéndose el descontento hacia los mismos aspectos: Estilos de Dirección, Organización del Trabajo, Retribuciones y Comunicaciones.

El departamento de Transporte, también refleja una tendencia negativa y similar a la del 2004, muy seguido por Desarrollo Organizacional y la Dirección de Mantenimiento. En el primer departamento, las falencias se reportan en temas como las Retribuciones, la Organización del trabajo, los Estilos de dirección y las Comunicaciones, principalmente.

Se puede establecer que es el tema de la equidad en la Retribución es lo que más insatisfacción causa a estos dos grupos (departamento Metalmecánico y departamento Transportes), es decir, que los salarios no se ajustan al trabajo realizado y no son competentes en el mercado laboral.

En lo que se refiere a la Organización del trabajo, la frecuente interrupción de las labores es la principal queja de los trabajadores del departamento metalmecánico. Al parecer no pueden tener una jornada de trabajo continua que les permita llevar a cabo sus tareas en el tiempo previsto, ya que los imprevistos hacen que el trabajo se atrase significativamente.

En cuanto a los Estilos de Dirección de los jefes de la mencionada área, es la falta de estímulos por parte de los Jefes lo que desmejora este aspecto. Así mismo, en las Comunicaciones la queja se focaliza en que no se da a conocer con claridad las decisiones que toma el grupo directivo.

En cuanto al Departamento de Transporte, se evidencia que los puntajes de los factores afectados en el estudio pasado (Estilos de Dirección, Organización del Trabajo y Retribuciones) han desmejorado en la actualidad, lo cual se ve compensado con una mejor percepción en otros temas, por ejemplo la Visión de Futuro y el Compromiso.

Figura 7: Análisis general del escenario de inversión en 2006

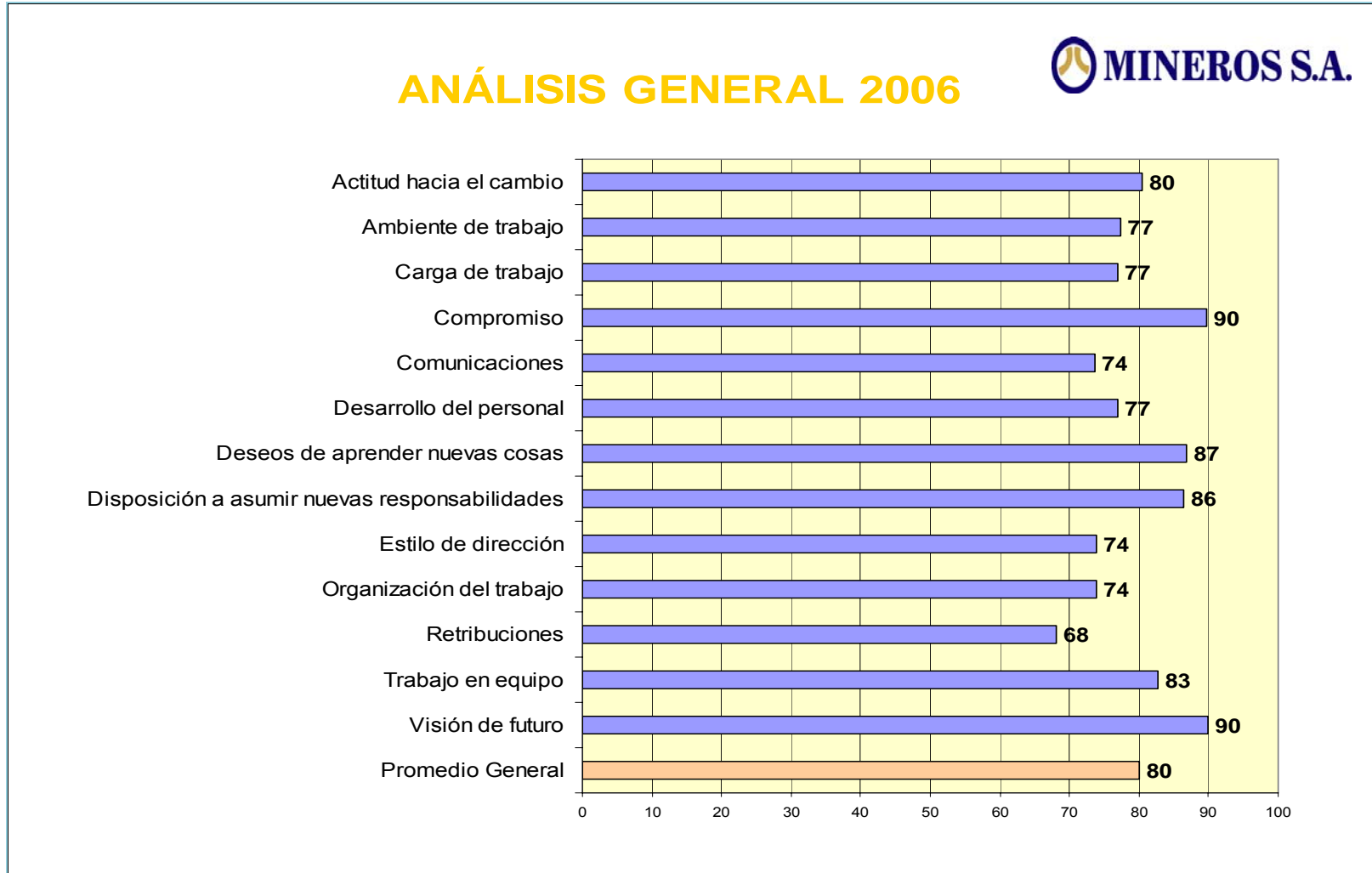


Figura 8: Análisis general comparativo 2004/2006

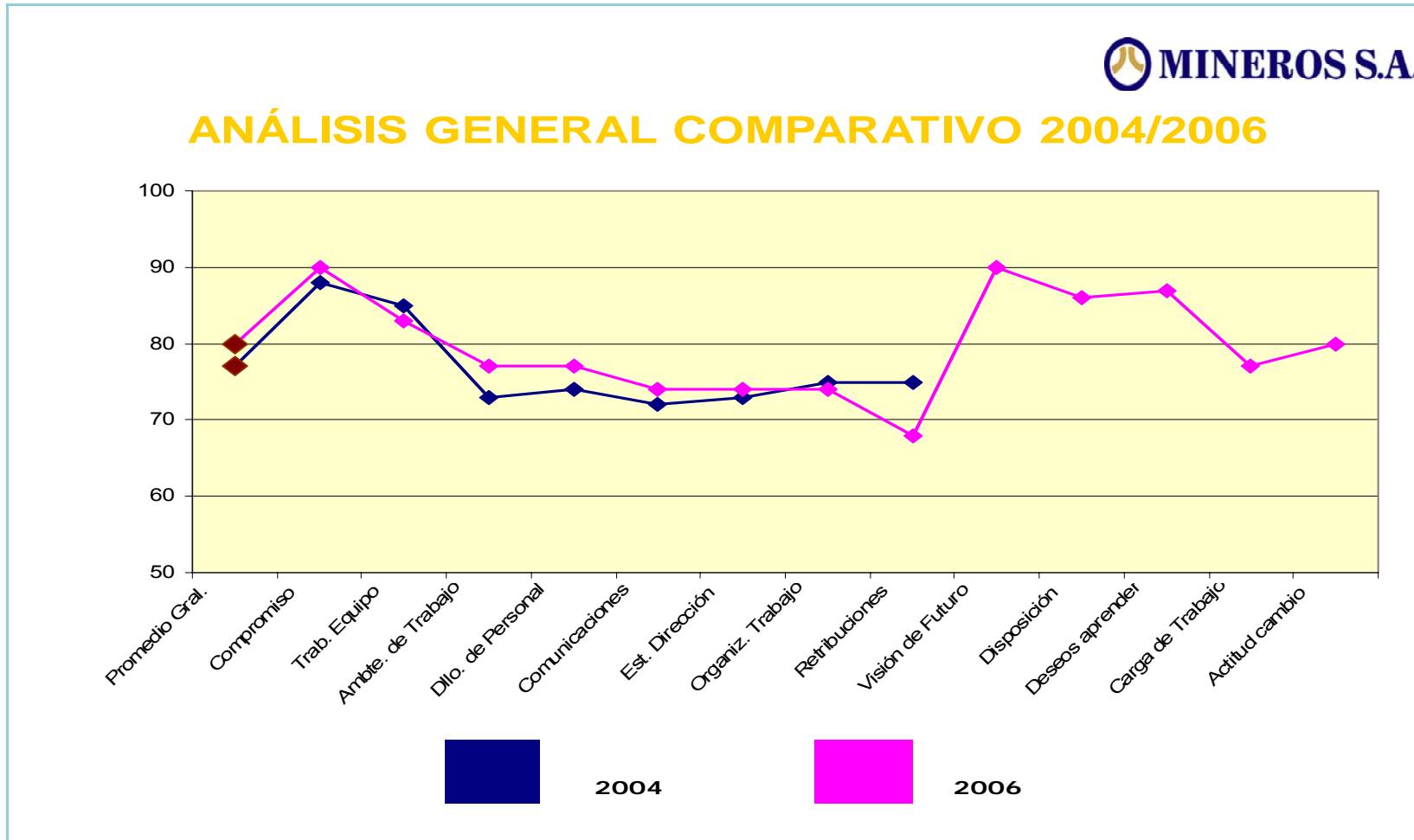


Figura 9: Percepción del escenario de inversión por área de trabajo

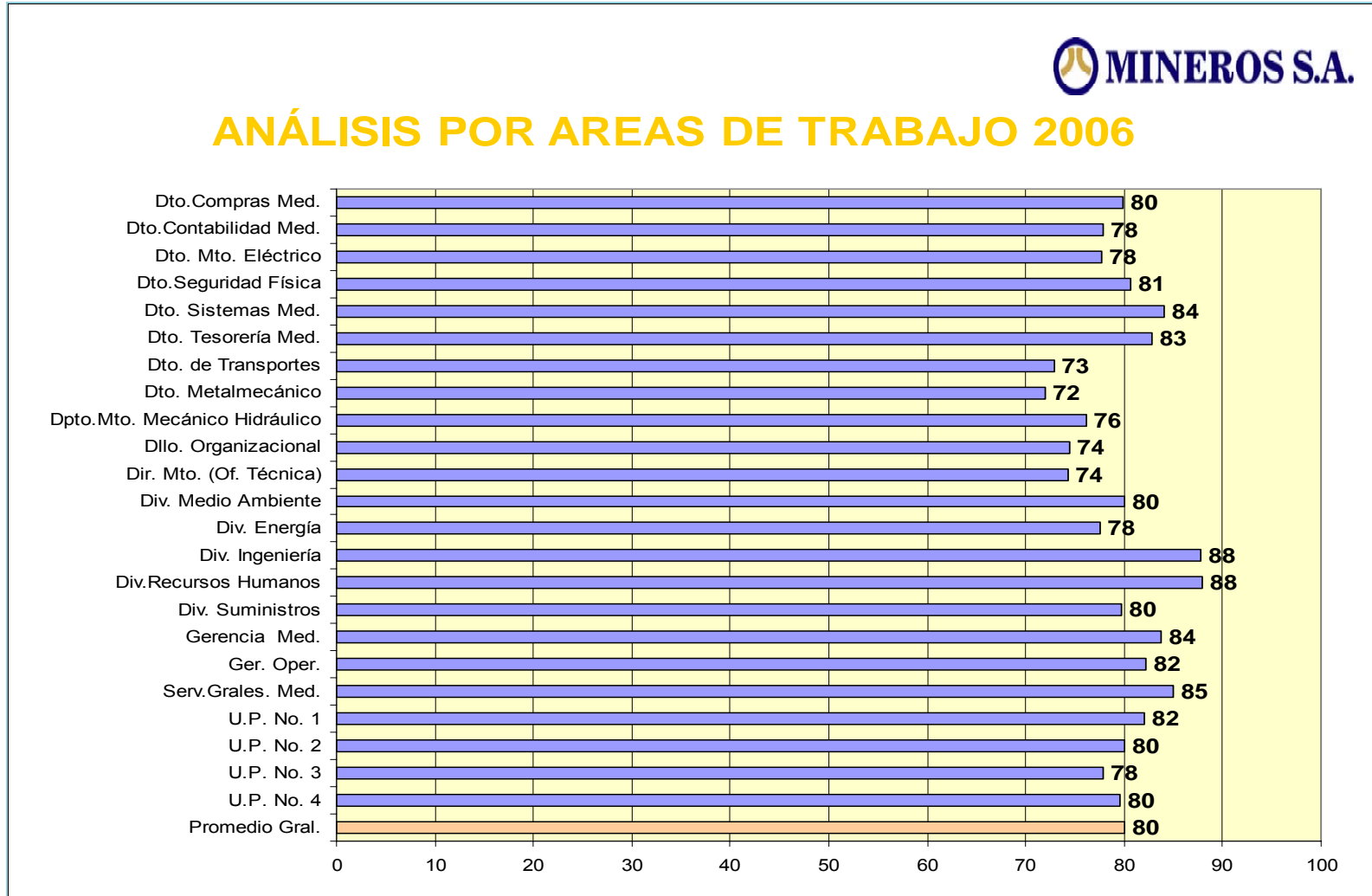
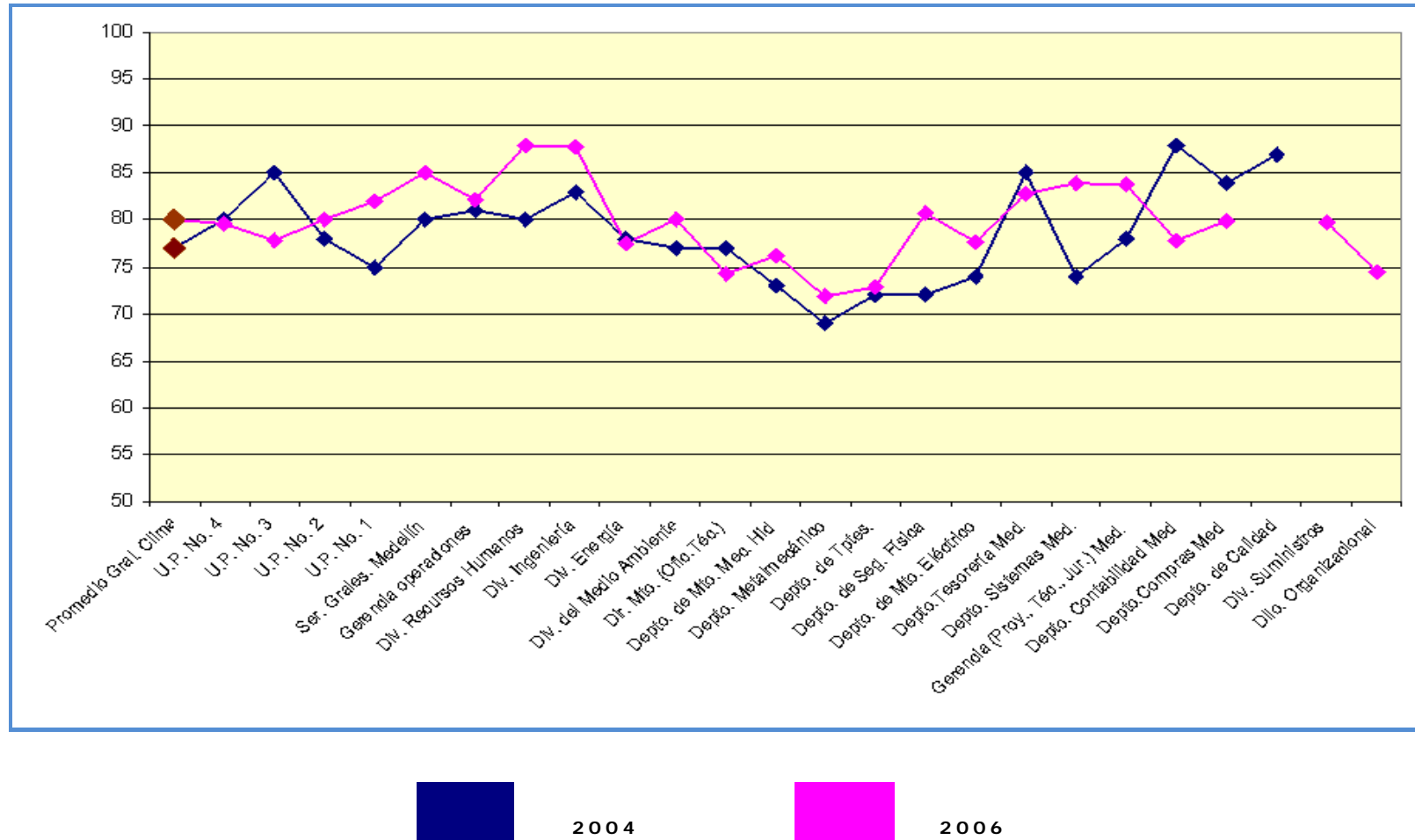


Figura 10: Análisis comparativo del escenario de inversión por áreas de trabajo 2004/2006

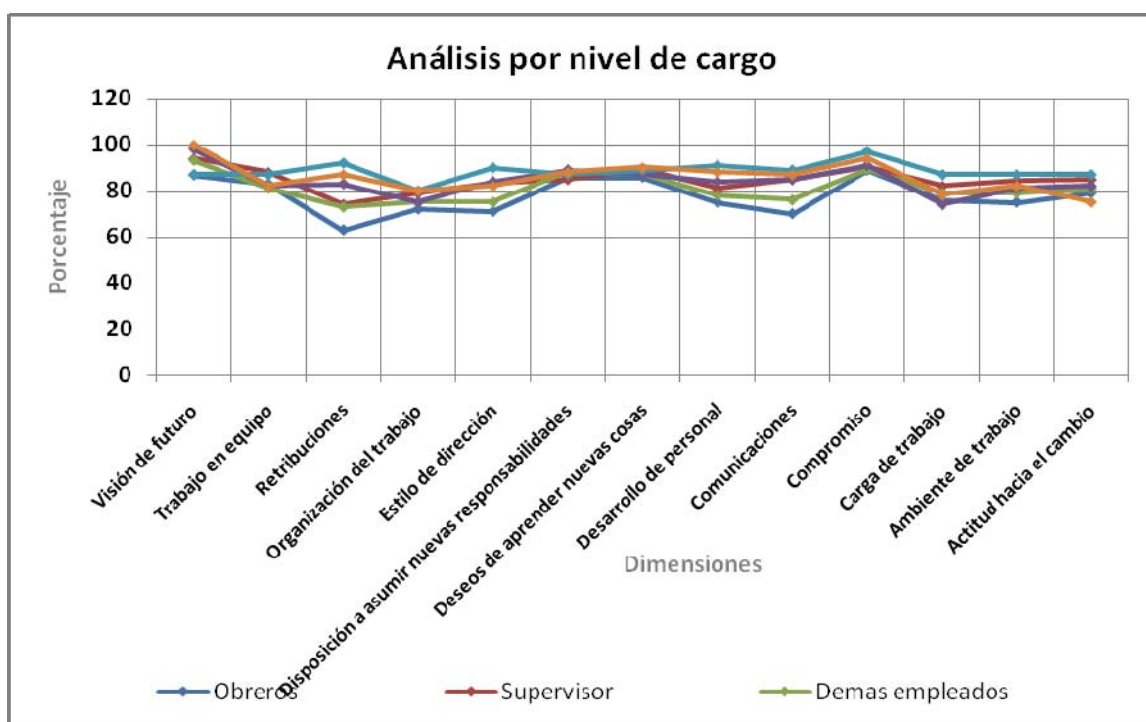


### 4.4.3. Análisis Comparativo por nivel del cargo

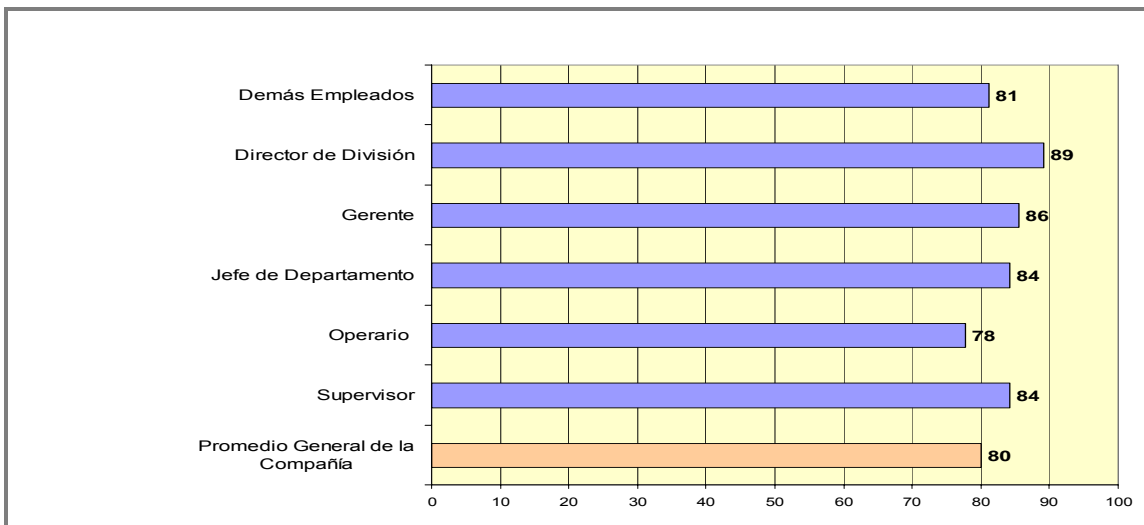
Al realizar el cruce de los resultados con la variable niveles de cargo, es posible identificar un mejoramiento significativo en la percepción general del escenario de inversión por cada uno de los grupos ocupacionales, a excepción del grupo de Obreros, quienes representan el 60% de la población y que contrario al estudio pasado, son los que reportan la percepción menos positiva del clima organizacional, tal como se ve reflejado en la figura 11 (Análisis por nivel de cargo para cada dimensión). Es notorio en este grupo, el declive en las calificaciones ofrecidas a temas como las Retribuciones y el Ambiente de Trabajo. Así mismo, se evidencian otros aspectos que conservan una tendencia negativa, ellos son: Estilos de Dirección y Organización del trabajo.

Los Directores de División, Gerentes y Jefes de Departamento, son los niveles con la percepción más positiva del escenario empresarial para la inversión de capital humano, resultado que es similar al obtenido en el estudio realizado en 2004 como se observa en la figura 12 (Promedio general por nivel de cargo).

Figura 11: Análisis por nivel de cargo para cada dimensión

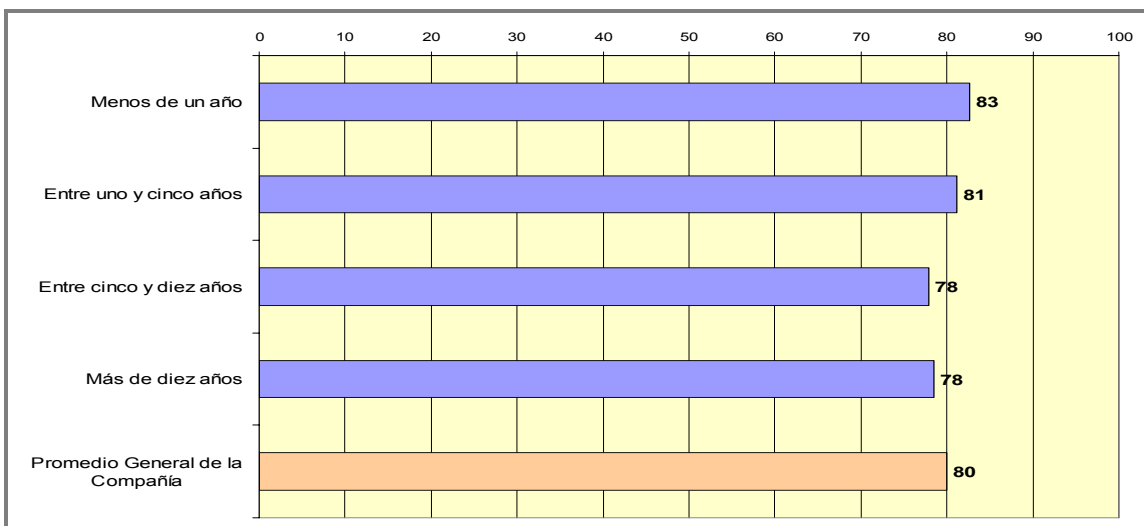


**Figura 12: Promedio general por nivel de cargo**



#### 4.4.4. Análisis por antigüedad en la empresa

Aun cuando los resultados vistos por los diferentes grupos ocupacionales son muy uniformes, se aprecia una tendencia relacionada con una percepción menos positiva en los empleados que llevan más de cinco años laborando con la compañía, como se puede observa en la figura 13 (promedio general por antigüedad).



**Figura 13: Promedio general por antigüedad**

Del mismo modo se puede concluir con base en los resultados evidenciados en la figura 14 (Análisis comparativo por antigüedad para cada dimensión), que los

aspectos que exhiben un comportamiento menos favorable son las Retribuciones, Organización del Trabajo, Estilos de Dirección y Comunicaciones.

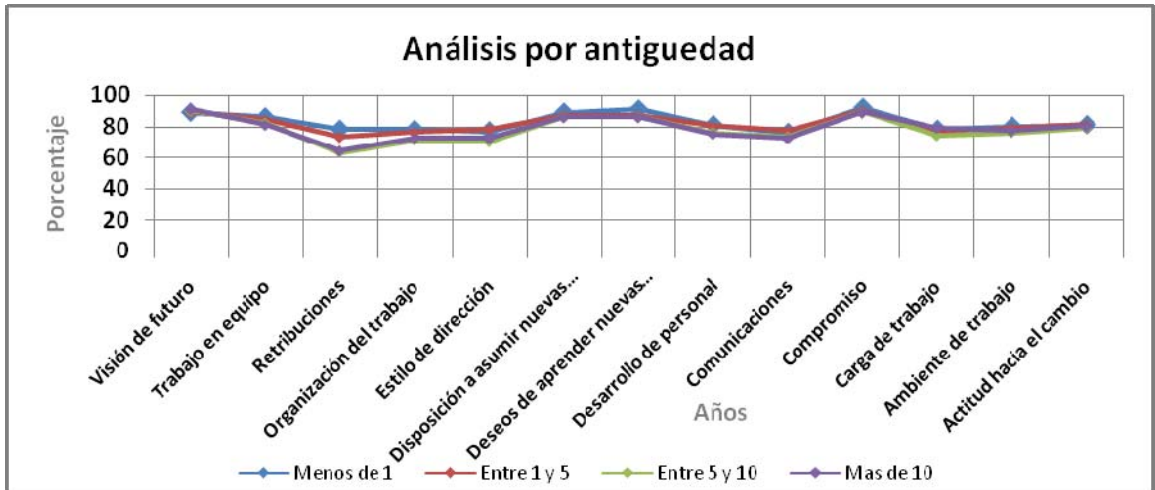


Figura 14: Análisis comparativo por antigüedad para cada dimensión

#### 4.4.5. Análisis por nivel educativo

El nivel educativo aparece como una variable poco determinante a la hora de establecer diferencias en la percepción que las personas tienen de las dimensiones evaluadas. Se mantiene un resultado relativamente constante y positivo en todos los niveles educativos, como se observa en las figuras 15 (Análisis comparativo por nivel educativo para cada dimensión) y 16 (promedio general por nivel educativo).

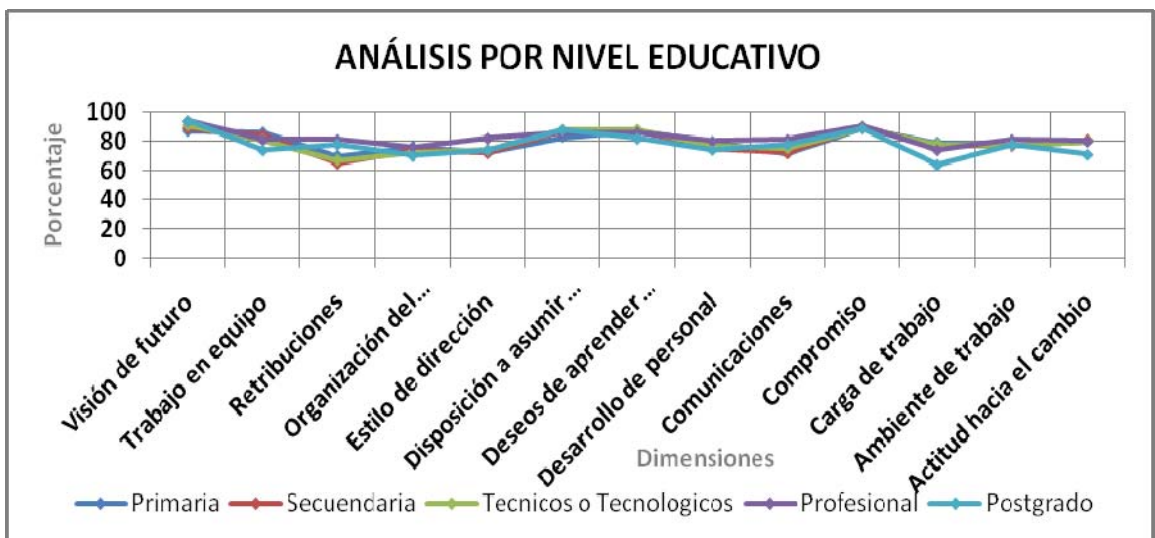
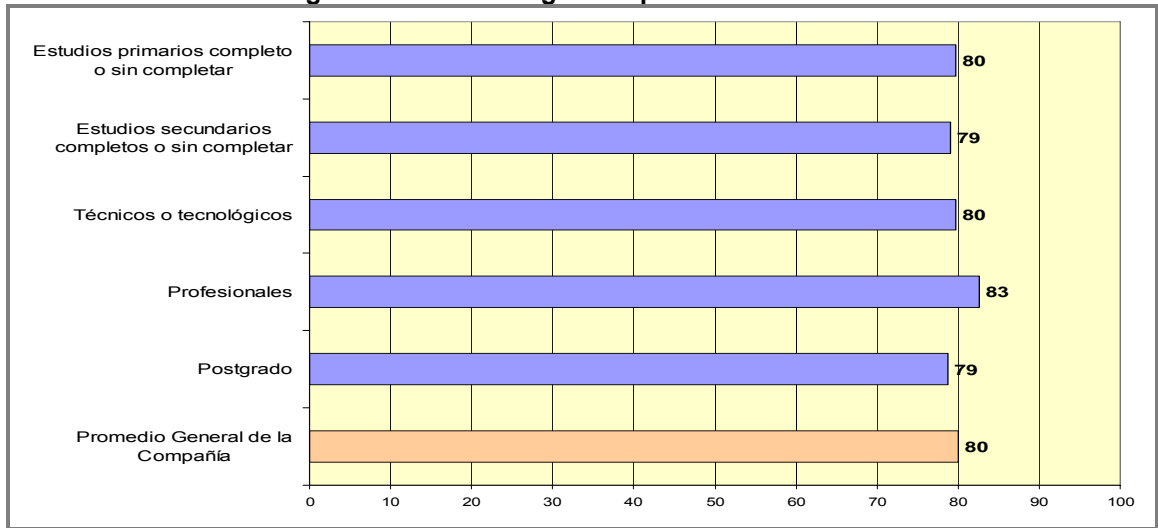


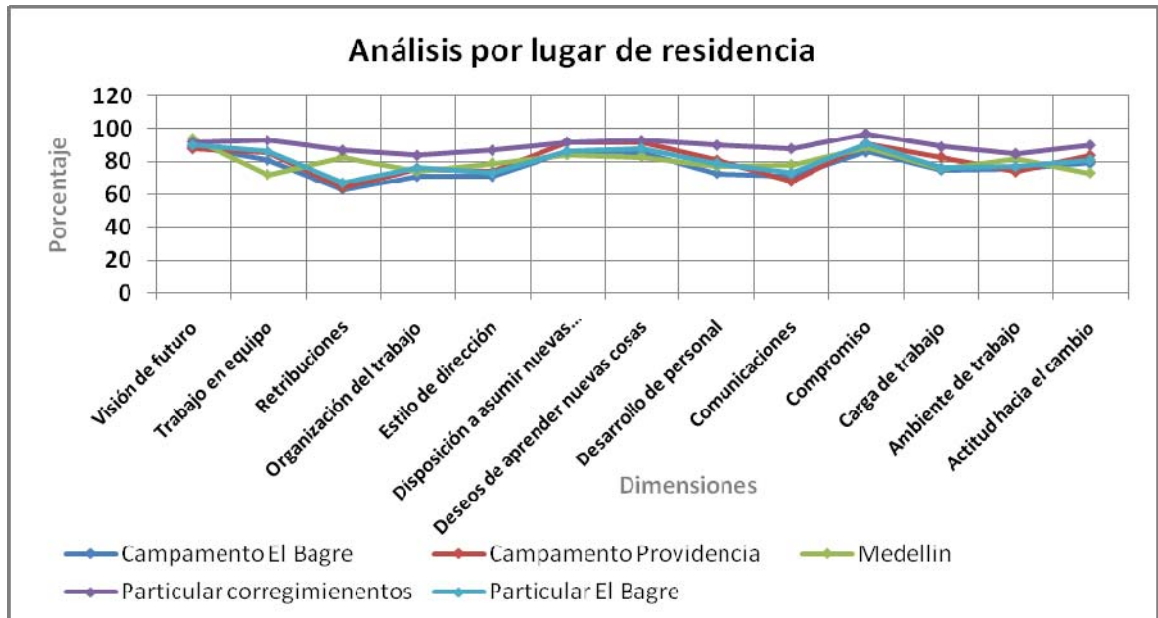
Figura 15: Análisis comparativo por nivel educativo para cada dimensión

**Figura 16: Promedio general por nivel educativo**



#### 4.4.6. Análisis por lugar de residencia

Se puede destacar que las personas que viven en los corregimientos y fuera de los campamentos son quienes tienen la mejor percepción de las dimensiones evaluadas, claro está que el resto de la población no arroja diferencias significativas, manteniéndose una constante positiva en la percepción que se tiene del mismo. La figura 17, describe la percepción para cada dimensión evaluada.

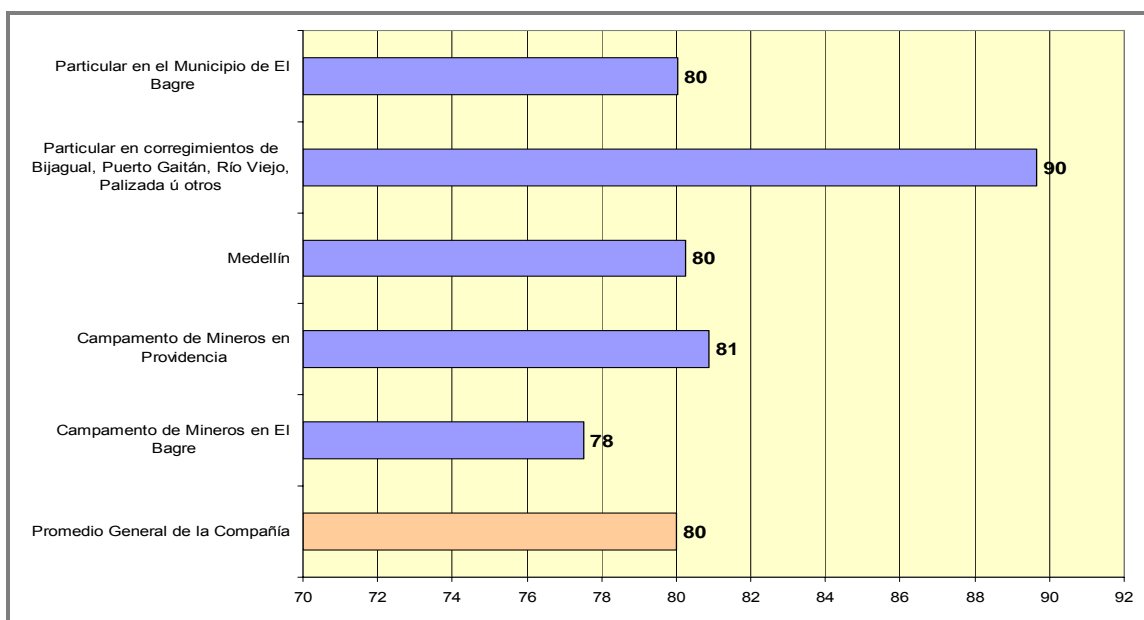


**Figura 17: Análisis por lugar de residencia**

Es preciso anotar que la mayoría de la población vive en los campamentos del Bagre y son ellos quienes sin mostrar un resultado crítico, dan cuenta de una apreciación menos favorable del escenario empresarial, con respecto al resto de la gente que vive en otros campamentos o fuera de ellos, de acuerdo a los promedios obtenidos por lugar de residencia y que se presentan en la figura 18 (Promedio general del escenario empresarial por lugar de residencia).

Así mismo, en comparación con el estudio de 2004, se advierte que es este mismo grupo el que muestra el resultado con tendencia menos positiva.

**Figura 18: Promedio general escenario empresarial por lugar de residencia**

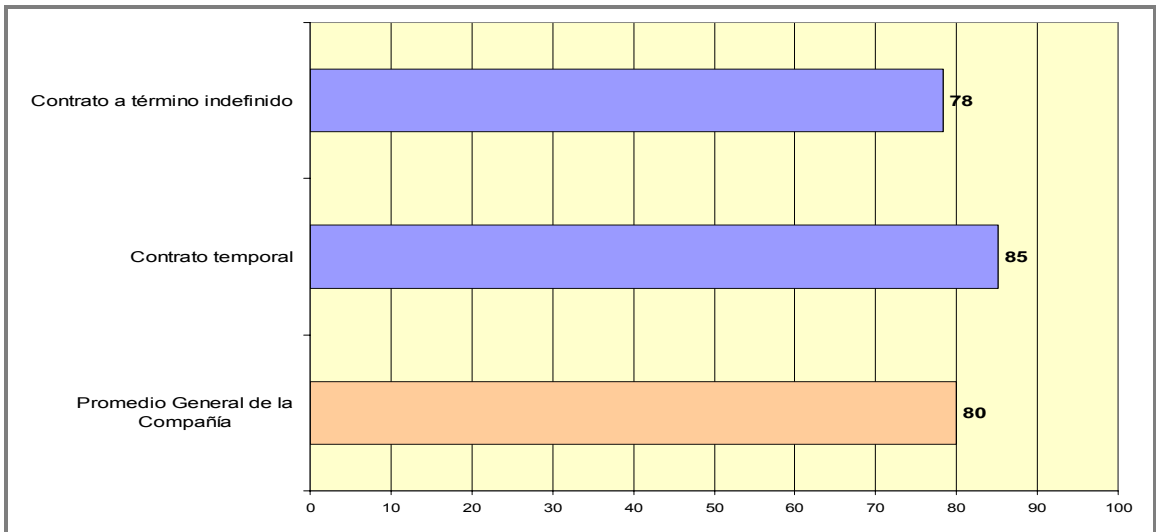


#### 4.4.7. Análisis por tipo de contrato

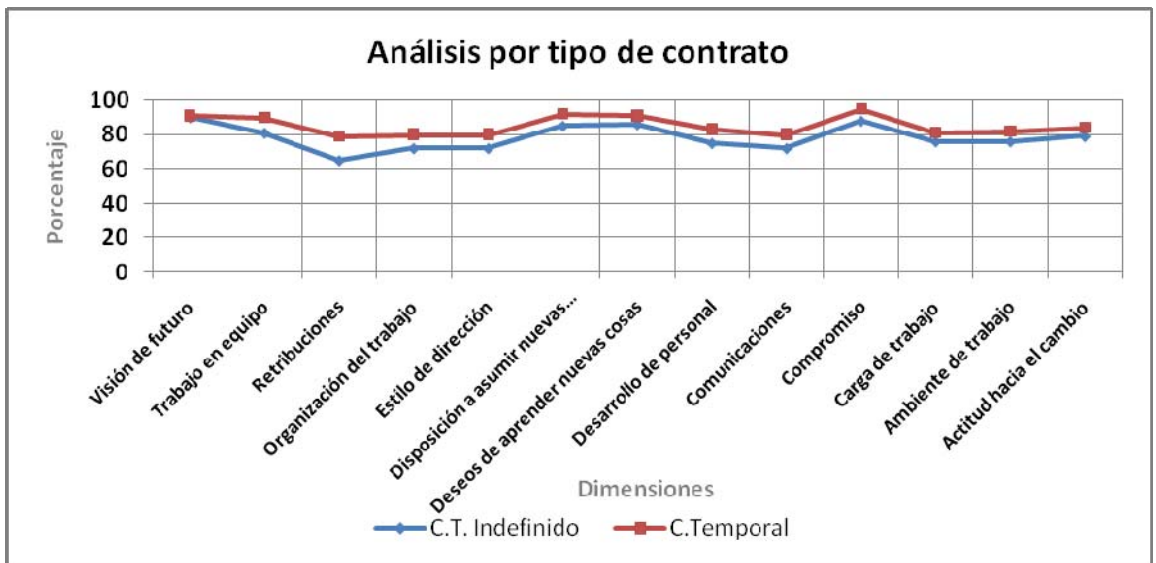
Desde esta faceta puede señalarse que las 97 personas consultadas y que están bajo contrato temporal manifiestan una muy buena satisfacción con el clima que vive la empresa; como puede verse, lo han calificado por encima del promedio general de la Compañía como se detalla en la figura 19 (Promedio general de clima organizacional por tipo de contrato). Este resultado también se observó en el diagnóstico anterior, en el cual este mismo grupo de personas evidenció el resultado más favorable.

En la figura 20 (Análisis de cada dimensión por tipo de contrato), se evidencia que el aspecto menos bien calificado fue el correspondiente a las Retribuciones, seguido de la Organización del Trabajo y el Estilo de Dirección.

**Figura 19: Promedio general del escenario empresarial por tipo de contrato**



**Figura 20: Análisis por tipo de contrato para cada dimensión**



#### 4.4.8. Recomendaciones y conclusiones

- El descenso en la satisfacción con las Retribuciones y Beneficios es el aspecto que reporta la percepción menos positiva del escenario empresarial, siendo muy notorio la inconformidad en los empleados del nivel operativo, el cual representa el 60% de la población total de la empresa. Se recomienda diseñar una estructura de compensación salarial

con el propósito de determinar claramente, si la empresa cuenta con salarios justos y equitativos de acuerdo con los niveles de retribuciones ofrecidas. Esta acción permitirá determinar si existe realmente inequidad, como lo muestra el estudio del escenario de inversión realizado, o tal vez sea falta de conocimiento de las condiciones salariales, por parte de los empleados.

- A sabiendas de que en el tema de comunicaciones sigue prevaleciendo una cierta inconformidad se sugirió mantener campañas de comunicación, o programar interacciones frecuentes de los empleados de todos los niveles con los estamentos gerenciales, con el propósito de compartir novedades y proyecciones y para conservar el compromiso de los empleados, propiciando un mayor conocimiento e interiorización de los principios y valores de la organización, las políticas y la filosofía de la misma, y estando atentos a suministrar condiciones de trabajo acordes con los objetivos personales de los trabajadores, asegurando que estas acciones lleguen a todos los niveles de la empresa.
- De otro lado, mejorar la planeación y organización del trabajo, coordinando mejor las acciones de las personas en el tiempo y sus respectivos esfuerzos, les permitirá ser más eficientes. Con el fin de mejorar este aspecto, se sugirió la elaboración del manual de descripción de cargos para todos los oficios que no cuenten con una relación precisa de los cometidos que les corresponden realizar, sus objetivos, sus niveles de responsabilidad y la estimación de plazos racionales para su ejecución. Igualmente se sugirió analizar los cargos que presentan problemas con su carga de trabajo, tales como los Directores de Unidad de Producción y capitanes de draga, lo cual puede ser una de las causas de los problemas en la planeación y ejecución del trabajo.
- En virtud de los resultados positivos obtenidos en aspectos como el Deseo de Aprender Nuevas Cosas y Asumir Nuevas Responsabilidades, se debe revitalizar los procesos de capacitación e inducción, programas mentoring o team building, que conduzcan a la alineación del capital humano de acuerdo con los resultados obtenidos en el inventario de personal crítico realizado y los requerimientos estratégicos, difundiendo la idea en los empleados que en la medida que su desempeño sea más productivo y su aprendizaje más notorio, será tenido en cuenta para entregarle responsabilidades de mayor envergadura, lo cual se verá también recompensado en su retribución. Ello contribuye a aumentar la productividad y se traduce en evidencias del respeto y valoración que se da a las personas e incentiva el esfuerzo por dar lo mejor de sí en su lugar de trabajo.

- En los empleados que tienen personal a cargo (líderes de todos los niveles), es importante evaluar y fortalecer las habilidades personales y gerenciales, a través de la potencialización de sus habilidades de liderazgo, para que cuenten con más herramientas para estimular, apoyar y empoderar a sus empleados y brindarles el respaldo y la orientación que aspiran encontrar en ellos. Los líderes deben hacer un esfuerzo importante por brindar una supervisión que resalte más los logros obtenidos por las personas, y cuando sea necesario, abordar las falencias, promoviendo acciones constructivas mediante comunicaciones claras, asertivas y ecuanímes que orienten al logro de objetivos. Lo anterior encaminado a poner de manifiesto que los trabajadores son importantes para la empresa, y por ello sus jefes se comprometen con su desarrollo.
- Así mismo, desarrollar planes de bienestar laboral que respondan a las necesidades familiares y personales de los trabajadores, denotará interés y sensibilidad por ellos. La clave de éxito radica en que éstos sean divulgados a todo el personal, cerciorándose que todos los conozcan y sobre todo, que tengan claridad sobre la forma de acceder a ellos.
- Finalmente, el monitoreo frecuente de las condiciones que inhiben la inversión de capital humano, permitirá efectuar controles oportunos que indudablemente tendrán efectos positivos en la motivación, el desempeño y por ende en la productividad del personal de la empresa.

#### **4.4.9. Observaciones**

En este apartado, se plasman las observaciones realizadas por las personas, clasificadas en cada una de las dimensiones que se evaluaron del clima organizacional.

##### **Comunicación**

- Mejorar comunicación e información entre trabajadores.
- Mejorar las expresiones a través de los radios de comunicación.
- Mejorar el nivel de la comunicación.
- Que los jefes escuchen más a los trabajadores. Que los jefes moderen su trato con los obreros. Cambiar jefes que plantean retrocesos.
- Dar más incentivos y mejorar la información de la empresa.

##### **Estilo de dirección**

- Se ve a menudo en las dragas de cuchara y de succión que se moviliza un bote o lancha por un tornillo o una llave; si cada capitán o director se organizara no se haría viajes innecesarios.
- Tener una posición mas objetiva frente a las funciones de los demás.

- Darle un nombre a aquellas situaciones que toca atender en horarios extra laborales.
- Sugieren más supervisión en materia de seguridad industrial y ambiental.
- Mayor tolerancia por parte de los jefes.
- Hay ciertos superiores que creen mandar más que sus superiores.

### **Retribución**

- Todo el personal sea empleado u obrero se le pague todas sus horas extras sin tener discusiones con los jefes y se apliquen las leyes laborales.
- Jefes o supervisores analicen las actividades realizadas por cada subalterno para que igualmente haya incentivos y motivación para el personal.
- Reelaboración de carga laboral y asignación salarial cada determinado tiempo, en especial en cargos nuevos.
- Nivelar salarios de soldados y obreros.
- Mejorar los salarios a los obreros y los incentivos laborales.
- Mejoramiento de vivienda de los obreros y mejoramiento de salarios.
- Mejorar el salario.
- Tener un poco más de sensibilidad con los trabajadores y asignarles un sueldo digno.
- Que a los trabajadores se les califique el trabajo físico.
- Colaboración en la compra de vivienda de los obreros.
- Dar más incentivos y mejorar la información de la empresa.
- Realizar rifas mensuales para motivar a los trabajadores.
- Mayor retribución económica.
- Mayores incentivos económicos.

### **Trabajo en equipo**

- Fomentar el trabajo en equipo. Mayor sensibilidad con los obreros.
- Todos los departamentos deben trabajar juntos.

### **Desarrollo de personal**

- Organizar y preparar a los directivos secundarios.
- Los jefes apliquen los principios gerenciales, especialmente los dos primeros.
- Tener en cuenta los profesionales en la promoción de los campos.
- Mayor apoyo por parte de la compañía para todos los trabajadores que tienen sueño de progresar como familia y como persona.
- Colaborar con el desempeño de los empleados.
- Más ascensos, más capacitaciones útiles.
- Tener en cuenta los trabajadores temporales con más de 5 años en la empresa.

- Intercambiar los obreros de línea para obtener nuevos conocimientos y tener mayor continuidad laboral.
- Hace falta apoyo al deporte, capacitaciones y charlas.
- Aumentar el seguimiento a cada trabajador ascendido
- Se deben asignar cargos según los meritos del empleado, dejar a un lado las palancas.

### **Organización del trabajo**

- Reelaboración de carga laboral y asignación salarial cada determinado tiempo, en especial en cargos nuevos.
- Analizar uno por uno los cargos.
- Capacitar a los usuarios en el uso del transporte.

### **Ambiente de trabajo**

- Colocar aire acondicionado a las retroexcavadoras.
- Una de las falencias es la tardanza en la ejecución de acciones conectivas en lo relacionado con la seguridad y comodidad del personal.
- El clima laboral es muy bueno y se nota el esfuerzo de cada uno de los trabajadores.
- Todo está muy bien.
- Suministrar más recursos para la elaboración de varios trabajos que no se han podido realizar por falta de estos.

### **Visión de futuro**

- Cumplir con el requisito de certificación de la empresa.

### **Deseos de aprender nuevas cosas**

- Extender las capacitaciones a todas las áreas.
- Mayor capacitación a nivel de los mandos medios sobre actualización tecnológica.
- Más ascensos, más capacitaciones útiles.
- Falta mas motivación y capacitación para que los trabajadores tengan un mejor desempeño.
- Hace falta apoyo al deporte, capacitaciones y charlas.

## **5. EJECUCIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO EN LA GESTION DEL PERSONAL**

Los diagnósticos realizados sobre los mecanismos de alineación del capital humano con la estrategia competitiva, y sobre la disposición del contexto empresarial permitieron identificar los aspectos necesarios a mejorar para obtener un mejor desempeño de las personas, incrementar su motivación, compromiso y permanencia en la organización.

A continuación se presenta la ejecución de las propuestas encaminadas a corregir las falencias encontradas en relación con los factores que inhiben la inversión del capital humano y el desarrollo de ventajas competitivas a través de las personas.

### **5.1. MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS**

Para establecer, formalizar y mejorar el desempeño de las labores que corresponde realizar, se elaboró el manual de descripción de cargos. Este manual provee un perfil para cada cargo y relaciona las funciones que cada empleado debe desempeñar, estableciendo la línea de autoridad y grado de responsabilidad que cada uno tiene, brindando así una información completa del trabajo a desarrollar.

El manual se elaboró para todos los cargos del nivel operativo para un total de 71 de los 76 presentados como cargos existentes en la empresa, de acuerdo con el listado maestro de cargos operativos, tabla 14. Esta reducción se debió a que durante la elaboración del manual de descripción de cargos se determinó que no correspondían a cargos propiamente dichos sino que eran denominaciones dadas al periodo de prueba (2 meses) antes de entrar a ejercer el cargo como tal, como era el caso del Soldador 3, o bien cargos iguales que se consideraban distintos en la empresa por pertenecer a distintas divisiones, como es el caso de Oficios Varios y Alambrosos.

#### **5.1.1. Etapas del proceso de elaboración del manual**

##### **a. Sensibilización del personal**

Debido a que en la empresa nunca se habían realizado actividades de inspección de funciones en el nivel operativo, y teniendo en cuenta la dificultad en el manejo de las relaciones en este nivel por ser empleados sindicalizados, se debió sensibilizar a los empleados sobre los objetivos de la elaboración del manual de descripción de cargos y sobre el procedimiento de recolección de la información necesaria para su elaboración.

**Tabla 14: Listado maestro de cargos operativos**

N°	DESCRIPCIÓN	CARGO
1	DRAGA SUCCION	ALAMBRERO
2	DRAGA SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCIÓN
3	DRAGA SUCCION	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCIÓN
4	DRAGA CUCHARAS	LANCHERO 1
5	DRAGA CUCHARAS	OPERADOR GENERAL EQUIPO PESADO
6	DRAGA CUCHARAS	OPERADOR EQUIPO PESADO
7	DRAGA CUCHARAS	ACEITERO
8	DRAGA CUCHARAS	CAPATAZ DE ALAMBREROS
9	DRAGA CUCHARAS	COLERO
10	DRAGA CUCHARAS	LANCHERO 3
11	DRAGA CUCHARAS	SOLDADOR1
12	DRAGA CUCHARAS	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS
13	ACUEDUCTO	CARPINTERO 1
14	ACUEDUCTO	CUIDADERO DE BOMBA DE QUEBRADA DE VILLA
15	ACUEDUCTO	OPERADOR 1 PLANTA DE AGUA
16	MEDIO AMBIENTE	AUXILIAR SECRETARIO OFICINA DE TIERRAS
17	MEDIO AMBIENTE	TRACTORISTA
18	TALLER ELECTRICO	ELECTRICISTA 2 AUXILIAR RADIOTELEFONOS
19	RECURSOS HUMANOS	OFICOS VARIOS
20	SEG. FISICA	DESPACHADOR DE COMUNICACIONES
21	SEG. FISICA	VIGILANTE
22	SEG. FISICA	VIGILANTE OPERADOR 3 DE MOTORES FUERA DE BORDA
23	DIV. DE INGENIERIA	CADENERO DE TOPOGRAFIA
24	BODEGA	AUXILIAR DE BODEGA
25	BODEGA	AYUDANTE RECIBIDOR DE MATERIALES
26	CASA DE HUESPEDES	ENCARGADA DE SERVICIOS CASA DE HUESPEDES
27	CASA DE HUESPEDES	OFICIOS VARIOS
28	SERV. GENERALES	CONDUCTOR 1
29	CUADRILLA DE LA LAVADA	MECANICO DE EQUIPO DE RECUPERACIÓN
30	PLANTA PROVIDENCIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA
31	PLANTA PROVIDENCIA	LIMPIA TOMA
32	PLANTA PROVIDENCIA	OFICIOS VARIOS
33	PLANTA PROVIDENCIA	OFICIOS VARIOS CONDUCTOR PLANTA PROVIDENCIA
34	PLANTA PROVIDENCIA	OPERADOR 1 PLANTA PROVIDENCIA
35	PLANTA PROVIDENCIA	OPERADOR 1A PLANTA PROVIDENCIA
36	PLANTA PROVIDENCIA	OPERADOR 2 PLANTA PROVIDENCIA
37	DIV. MANTENIMIENTO	CAPATAZ CUADRILLA DE REPARACIÓN
38	DIV. MANTENIMIENTO	REPARADOR 1
39	DIV. MANTENIMIENTO	REPARADOR 2
40	DIV. MANTENIMIENTO	REPARADOR 3
41	DIST. DE ENERGIA	CAPATAZ DE MANTENIMIENTO DE MANTENIMIENTO DE LINEAS
42	DIST. DE ENERGIA	LINIERO 1
43	DIST. DE ENERGIA	LINIERO 2
44	DIST. DE ENERGIA	LINIERO 3
45	TALLER METALMECANICO	ALMACENISTA TALLER MECANICO

N°	DESCRIPCIÓN	CARGO
46	TALLER METALMECANICO	ASEADOR
47	TALLER METALMECANICO	HERRERO 1
48	TALLER METALMECANICO	MECANICO 1 ARMADOR
49	TALLER METALMECANICO	MECANICO 1
50	TALLER METALMECANICO	OFICIOS VARIOS
51	TALLER METALMECANICO	SOLDADOR PAILERO 1
52	TALLER METALMECANICO	SOLDADOR 1
53	TALLER METALMECANICO	SOLDADOR 2
54	TALLER METALMECANICO	SUPERNUMERARIO TALLER MACANICO
55	TALLER METALMECANICO	TORNERO FRESADOR
56	TALLER METALMECANICO	TORNERO 1
57	TALLER METALMECANICO	TORNERO 1A
58	TALLER METALMECANICO	TORNERO 2
59	TALLER METALMECANICO	SOLDADOR 3
60	TALLER ELECTRICO	AYUDANTE TALLER ELECTRICO
61	TALLER ELECTRICO	AUXILIAR MECANICO ELECTRICO
62	TALLER ELECTRICO	ELECTRICISTA 1
63	TALLER ELECTRICO	ELECTRICISTA 1A
64	TALLER ELECTRICO	ELECTRICISTA 2
65	TALLER ELECTRICO	ELECTRICISTA 3
66	TALLER ELECTRICO	EMBOBINADOR 1A
67	TALLER ELECTRICO	OPERADOR DE PLANTA DIESEL Y TECNICO EN REFRIGERACIÓN
68	TALADROS	OFICIOS VARIOS
69	MOTORES F.B	MECANICO 1A
70	MOTORES F.B	OPERADOR 1 MFB
71	TRANSPORTE FLUVIAL	LANCHERO 1
72	PUERTO PRINCIPAL	OFICIOS VARIOS DEL PUERTO
73	PUERTO PRINCIPAL	GRUERO
74	TRANSPORTE TERRESTRE	CONDUCTOR 1
75	TRANSPORTE TERRESTRE	LAVADOR DE TALADROS
76	MAQUINARIA PESADA	MECANICO DIESEL 1

Esta actividad se realizó por medio de charlas a nivel grupal y dando espacio de participación al personal en la solución de inquietudes que pudieran tener, en cuanto a la realización del estudio y resaltando el propósito y utilidad del manual de descripción de cargos, buscando a su vez implicarlos en su ejecución.

#### **b. Recopilación de datos:**

Esta etapa se llevó a cabo utilizando los métodos de cuestionario y entrevista.

- **Cuestionario:** se elaboró un cuestionario que facilitara la recolección de la información sobre las funciones realizadas y la información integral requerida para el desempeño del cargo. Ver anexo 7 (cuestionario para el análisis de funciones y especificaciones de cargos).

- **Entrevista:** Se realizó con el fin de complementar la información obtenida en el cuestionario y hacer claridad en funciones o especificaciones del cargo; donde existía controversia, se realizó discusión grupal implicando al jefe directo y supervisores.

### **c. Organización de la información recolectada**

La información recolectada se consolidó en el formato de descripción de cargos, clasificándola en: propósito general del puesto de trabajo, descripción de funciones, especificaciones o requisitos del cargo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

### **d. Revisión del manual de descripción de cargos**

La información consolidada para cada cargo fue revisada por los jefes y supervisores de cada área en sesiones grupales, dando lugar a ajustes finales del documento antes de su revisión definitiva por la directora de recursos humanos y su aprobación final por el gerente de operaciones.

### **e. Codificación de los cargos del manual:**

El manual de descripción de cada uno de los cargos fue codificado utilizando las denominaciones del macroproceso, el proceso y el número del cargo en el código de comunicaciones<sup>16</sup>. Del mismo modo el manual quedó incluido como un documento controlado en el sistema de gestión de calidad.

### **f. Aplicación del manual de descripción de cargos**

- El manual ha sido un instrumento útil en la etapa selección e inducción del personal contratado, ya que establece los requisitos que debe cumplir una persona para poder desempeñar el cargo y a su vez establece con claridad los cometidos a desempeñar.
- La socialización del manual a todos los empleados conllevó a un mayor conocimiento del cargo y orientación del desempeño de las personas en la organización.
- Facilitó el proceso de valoración de cargos para la construcción de la estructura salarial que se propone.

---

<sup>16</sup> El código de comunicaciones corresponde a una nomenclatura interna asignada a cada cargo de la empresa por líneas de autoridad, por ejemplo a la Directora de Recursos Humanos le correspondía el número 5 (un solo dígito para los directores de división) y al personal cuyo jefe inmediato fuera la Directora de Recursos Humanos le corresponderían 51, 52, etc. (dos dígitos para este nivel) y sucesivamente si estos tenían personal a cargo se denominarían 511, 512 etc.

- Ha servido como una herramienta útil para ejercer un mejor seguimiento y supervisión del personal.

El manual de descripción de cargos elaborado se presenta en el anexo 8.

## **5.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

Para poder determinar la importancia de cada cargo y su mérito con los demás trabajos de la empresa como base para la construcción de un sistema de compensación salarial, se realizó el proceso de valoración de puestos de trabajo, el cual se llevó a cabo por medio de las siguientes etapas:

### **5.2.1. Conformación del comité de valoración**

El comité de valoración tuvo como propósito coordinar, programar y ejecutar el proceso de valoración de puestos de trabajo, permitiendo con ello la construcción del sistema de compensación salarial. Este comité estuvo conformado por los Directores de cada una de las Divisiones de la empresa, la Directora de Recursos Humanos y el Gerente de Operaciones. Se designaron suplentes para aquellas situaciones en las cuales algún miembro del comité no pudiera asistir, siendo requisito para el suplente asistir a las sesiones iniciales con el fin de conocer con antelación el proceso de valoración; en ocasiones también se contó con la participación de miembros externos en calidad de invitados que pudieran aportar información útil respecto a algún cargo del que se careciera del conocimiento suficiente para efectuar la valoración del cargo. Del mismo modo se estableció un programa de trabajo especificando un día de reunión a la semana, la duración de las reuniones y un lugar fuera de la sede administrativa con el fin de evitar interrupciones.

### **5.2.2. Sensibilización del personal respecto al proceso de valoración**

El proceso fue acompañado de una amplia difusión al personal de la organización mediante charlas informativas por área de trabajo. El objetivo de esta fase fue conseguir el respaldo del proceso de valoración por parte de los líderes sindicales y de todo el personal, resaltando las ventajas que el análisis y valoración de los trabajos reportaría, dando participación al personal y evitando resistencias hacia el proceso y la creación de falsas expectativas.

### **5.2.3. Determinación del sistema de valoración**

Para determinar el sistema de valoración más conveniente por las características de los cargos analizados, se presentó al comité los diferentes sistemas y técnicas de valoración de puestos de trabajo, dando a conocer, las fortalezas y debilidades de cada uno. Estos fueron comparados y analizaron considerando la naturaleza de

los cargos objeto de estudio, su cantidad y la validez que el método pudiera reflejar. En consenso se optó por el método de puntos por factor por ser un sistema cuantitativo, cuya escala de puntaje permite determinar en qué cantidad es más complejo un cargo respecto a otro, y por tanto resulta más fácil determinar los salarios que le corresponden; es un sistema preciso y sencillo de justificar, ya que se basa en la descomposición por factores de los cargos para su análisis y es aplicable a cargos de un mismo nivel y a cualquier tamaño de empresa.

#### **5.2.4. Elaboración del manual de valoración**

Para la aplicación del método de puntos por factor se elaboró el manual de valoración de cargos. Este manual descompone los puestos de trabajo en sus aspectos esenciales, denominados factores de compensación. Los niveles de intensidad en que se presenta cada factor en los cargos analizados arroja una puntuación, de modo tal que sumando los puntos de los distintos factores se obtiene la cuantificación del trabajo.

##### **a. Definición de factores**

Para poder determinar los factores de compensación se identificaron como primera medida los cargos claves o representativos de todo el espectro de cargos, con el fin de que sirvieran como referencia para la determinación de los factores y para la prueba final del manual. Los cargos claves fueron escogidos teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Que sus salarios se estimaran justos y no presentaran controversia.
- Que los cargos estuvieran bien definidos y fueran estables en cuanto a funciones y requisitos.
- Que fueran cargos importantes en cuanto al número de trabajadores adscritos.
- Que se estimaran como representativos de los demás cargos asimilándose en complejidad.

Para su selección se realizó una sesión de grupo en la cual se solicitó a cada miembro del comité que seleccionara los cargos que a su juicio cumplieran con los requisitos expuestos; finalmente se socializaron los resultados y se analizaron los cargos propuestos, descartando aquellos que tuvieran baja aceptación para todo el comité. En total se seleccionaron 22 cargos claves.

El siguiente paso para la elaboración del manual de valoración fue la selección y definición de los factores. Como primera medida se capacitó a los miembros del

comité en los criterios a tener en cuenta para una adecuada selección de los factores y se dio una explicación detallada del funcionamiento del método de puntos por factor, con el fin de que el comité conociera de manera general las diferentes etapas a desarrollar y su participación a lo largo de todo el proceso.

Considerando que el proceso de valoración estaba orientado a trabajos propios del nivel operativo, se preparó un listado amplio de los grupos de factores correspondientes a este nivel acompañados de sus definiciones correspondientes. Se entregó a cada miembro del comité un listado similar, y la descripción de los trabajos a valorar. Seguidamente el comité analizó factor por factor en forma grupal para seleccionar los factores que conformarían el manual de valoración de cargos tomando como criterios de selección los siguientes parámetros:

- Que el factor estuviera presentes en todos los cargos claves.
- Que el factor se considerara importantes para la cuantificación de los trabajos.
- Que estuviera presentes en todos los cargos con diferente grado de intensidad.

El proceso de clasificación consistió en tomar factor por factor de la lista sugerida para el nivel operativo y abrir un espacio para discutir la relevancia del factor como compensador de los cargos de la empresa, tomando en cuenta los criterios para la selección de factores citados anteriormente. Una vez abierta la discusión los miembros del comité explicaban las razones por las cuales un factor debía ser seleccionado hasta llegar finalmente a consenso; y en pocos casos ante las cuales no fue posible llegar a consenso, la elección se realizó por votación.

En total se seleccionaron 12 factores que conformarían el manual de valoración y se procedió a ajustar las definiciones de cada uno con el objetivo de unificar criterios y adaptar su descripción a las realidades propias de Mineros S.A.

#### **b. Desarrollo de la escala de grados por factor**

Los grados hacen referencia a los elementos variables que integran cada factor, midiendo su presencia o importancia en un cargo dado.

Para la determinación y descripción de los grados se revisaron en primera instancia gradaciones de factores comúnmente utilizadas y se recurrió al manual de descripción de cargos, buscando construir una escala acorde con la naturaleza cuantitativa o cualitativa de cada factor e identificando atributos que permitieran diferenciar con facilidad y objetividad el nivel de presencia de cada factor. Con base en las sesiones de grupo realizadas se elaboró una propuesta inicial de los grados que integrarían cada uno de los factores seleccionados; ésta fue ajustada

teniendo en cuenta que existieran trabajos en cada uno de los grados propuestos y se elaboraron las definiciones de los grados identificados en términos de diferenciación y claridad, de modo tal que estas descripciones de los grados de cada factor sirviera como escala para evaluar la intensidad o presencia en cada cargo.

Una vez seleccionados y definidos los factores y sus grados, éstos conformarían el manual que serviría de base para la valoración de los cargos existentes y futuros en función de su complejidad. El manual elaborado se presenta en el anexo 9 (premanual de valoración).

### **c. Análisis y corrección del manual de valoración**

Con la finalidad de verificar la validez del manual, se realizó la evaluación de la consistencia de los factores seleccionados para garantizar que cada factor hiciera referencia a un aspecto distinto del trabajo; es decir, que no existiera yuxtaposición de factores. Adicionalmente se evaluó el número y amplitud de los grados y las descripciones de los mismos.

Para realizar la verificación del manual, se recurrió a la estadística descriptiva, construyendo la hoja maestra de valoración, que se observa en la tabla 15; este formato sirvió como herramienta para realizar una aplicación piloto del manual mediante la calificación de los cargos claves identificados.

La valoración de los cargos claves se realizó contrastando las definiciones de los factores e identificando mediante sesión de grupo el grado que mejor representara las características de los cargos analizados. Las valoraciones de los cargos claves se observan en la tabla 16.

Con base en los resultados obtenidos de las valoraciones de los cargos claves se obtuvo información para realizar las pruebas estadísticas que permiten evaluar la consistencia y aplicabilidad del manual de valoración de cargos elaborado:



Tabla 16: valoración de cargos claves



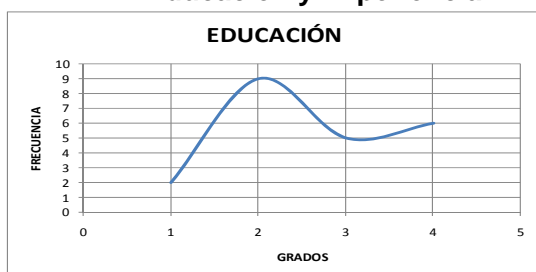
VALORACIÓN DE CARGOS CLAVES

FACTORES CARGOS CLAVES	EDUCACIÓN	EXPERIENCIA	INICIATIVA	HABILIDAD MANUAL	ESFUERZO VISUAL	RESPON. POR VALORES	ESFUERZO FISICO	RIESGOS	R. TRABAJO DE OTROS	RESPON. POR CONTACTO	RESPONS POR SEGURIDAD DE OTROS	CONDICIONES AMBIENTALES
	GRADOS											
ALAMBRERO	1	2	2	3	2	2	3	4	1	2	2	4
OPERADOR G. EQUIP PESADO.	3	6	3	4	2	5	1	4	2	1	3	3
ACEITERO	2	3	2	2	2	3	2	4	1	2	1	4
COLERO	2	3	2	2	2	3	2	4	1	2	1	4
OP. 1° PLANTA AGUA	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1
DESPACHADOR COMUNICACIONES	3	1	3	1	1	2	1	1	1	4	3	1
LIMPIATOMA	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1
OP. 1° A PLANTA PROVIDENCIA	4	4	4	1	2	5	1	3	1	2	1	2
REPARADOR 1	3	5	3	4	2	2	3	4	2	2	2	4
CAPATAZ MANTENIMIENTO LINEAS	3	6	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4
LINIERO 1	2	4	2	3	1	3	4	4	1	2	3	4
SOLDADOR PAILERO	4	3	2	4	3	2	1	2	2	1	1	3
SOLDADOR 1	4	3	2	3	3	2	1	3	1	1	1	3
TORNERO FRESADOR	4	5	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2
ELECTRICISTA 1A	4	4	4	2	2	2	1	4	1	2	3	4
OFICIOS VARIOS DE TALADROS	1	1	1	3	1	1	4	4	1	1	2	4
LAVADOR TALADROS	2	2	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4
MECANICO 1A	4	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	1
OPERADOR 1 MFB	2	2	2	2	3	3	1	4	1	3	4	2
LANCHERO 1	2	2	2	3	3	4	1	4	2	3	2	3
GRUERO	2	3	2	3	1	3	2	1	1	1	3	1
CONDUCTOR 1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	1

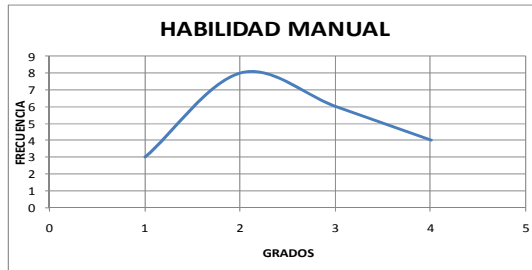
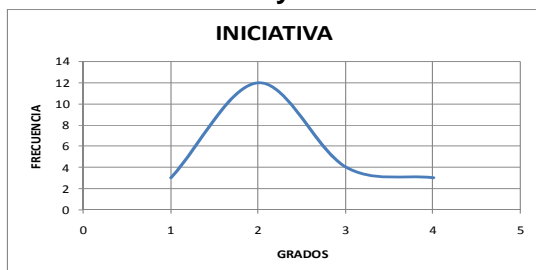
- **Distribuciones de frecuencia en cada factor:**

Para la evaluar de forma cualitativa la amplitud o intervalos de intensidad de los diferentes grados en cada factor, se construyeron las distribuciones de frecuencia. Las descripciones graficas obtenidas arrojaron un comportamiento normal simétrico o con alguna asimetría positiva o negativa. Este tipo de distribuciones dan cuenta en primera instancia de una adecuada subdivisión del recorrido del factor, considerando que los oficios analizados pertenecen a un mismo nivel; sin embargo; por si solo este análisis no permite tomar decisiones. Las distribuciones para cada factor se muestran a continuación:

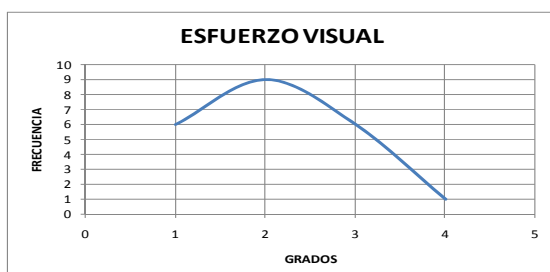
**Educación y Experiencia**



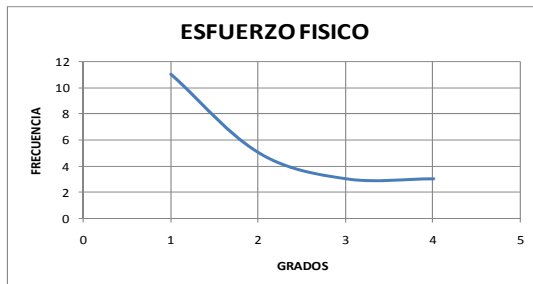
**Iniciativa y Habilidad Manual**



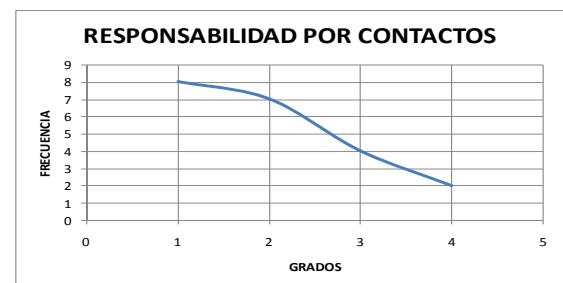
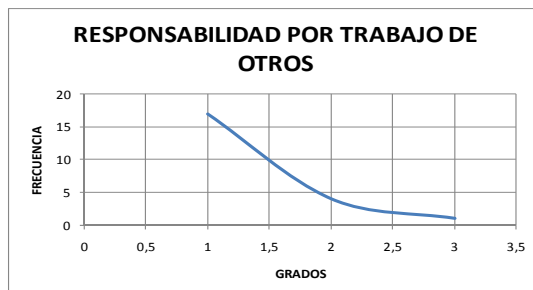
**Esfuerzo visual y responsabilidad por valores**



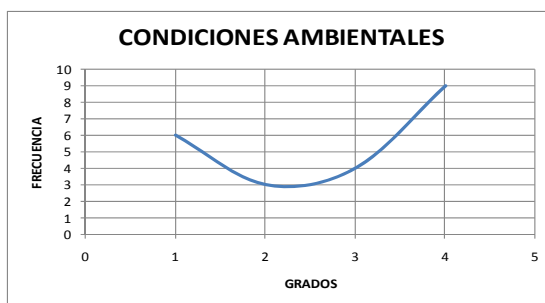
## Esfuerzo físico y riesgos



## Responsabilidad por trabajo de otros y responsabilidad por contactos



## Responsabilidad por seguridad de otros y condiciones ambientales



### ▪ Cálculos de los estimadores estadísticos

Para evaluar cuantitativamente la consistencia del manual se aplicaron los criterios estadísticos que se presentan en la tabla 17 (Resumen estadístico).

Tabla 17: Resumen estadístico del manual de valoración



RESUMEN ESTADISTICO DEL MANUAL

FACTORES	MEDIA	MEDIANA	DESVIACIÓN	CORRELACIÓN TARIFAS	CORRELACIÓN ENTRE FACTORES											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. EDUCACIÓN	2,68	2.5	0,99	0,6327		0,473	0,601	-0,041	0,311	0,203	-0,55	-0,361	0,166	-0,21	-0,196	-0,221
2. EXPERIENCIA	2,95	3.5	1,59	0,6841			0,615	0,256	0,003	0,419	0,02	0,2468	0,56	-0,12	0,087	0,392
3. HABILIDAD MENTAL E INICIATIVA	2,32	2.5	0,89	0,4546				-0,219	-0,22	0,485	-0,26	0,0385	0,396	0,284	0,218	0,038
4. HABILIDAD MANUAL	2,59	2.5	1,01	0,1003					0,371	-0,148	0,39	0,2783	0,297	-0,49	-0,23	0,353
5. ESFUERZO VISUAL	2,09	2.5	0,87	0,1436						-0,067	-0,24	0,0945	-0,05	-0,38	-0,422	0,066
6. RESPONSABILIDAD POR VALORES	2,64	3.0	1,05	0,096							-0,4	0,1001	0,262	0,074	0,159	-0,148
7. ESFUERZO FISICO	1,91	2.5	1,11	-0,171								0,4141	0,043	-0,09	-0,033	0,552
8. RIESGOS	2,86	2.5	1,32	-0,27									0,185	0,031	0,009	0,851
9. RESPONSABILIDAD POR TRABRAJO DE OTROS	1,27	2.0	0,55	0,5943										0,283	0,281	0,314
10. RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS	1,95	2.5	1,00	0,0572											0,452	-0,085
11.CONDICIONES AMBIENTALES	2,09	2.5	1,06	0,0404												-0,086
12. RESPONSABILIDAD POR SESEGURIDAD DE OTROS	2,73	2.5	1,28	0,0251												

- **Análisis estadístico**

Unas apreciaciones iniciales sobre los cálculos de los estimadores estadísticos realizados son las siguientes:

- El cálculo de la media y la mediana, el cual permitió determinar en qué cuantía una distribución es asimétrica, traduciendo a valor numérico lo que se observó en los gráficos de las distribuciones de frecuencia realizadas. Los factores con mayor grado de asimetría identificados fueron experiencia, Esfuerzo físico y Responsabilidad por trabajo de otros, ya que presentan mayores diferencias entre la media y la mediana.
- El cálculo de la desviación estándar indicó que el factor responsabilidad por trabajo de otros tiene bajo poder de discriminación, con tendencia a centrar su valor en el grado 4, arrojando una desviación estándar muy inferior a uno.
- El coeficiente de correlación entre factores arrojó información sobre el grado de asociación o relación lineal, con el fin de evaluar que los factores no estén calificando el mismo concepto. Los cálculos obtenidos dan muestras de que existe alta correlación entre los factores Riesgos y Responsabilidad por la seguridad de otros, con una asociación superior a 0.5.
- El coeficiente de correlación con el salario muestra que varios de los factores tienen poca asociación con las retribuciones percibidas, estos factores son: contactos, Responsabilidad por valores, condiciones ambientales, seguridad por trabajo de otros, esfuerzo físico y riesgos.

- **Conclusiones del estudio estadístico**

Obtenidos los resultados por estimador, se procedió a analizar de manera conjunta los diferentes criterios con el fin de tomar una decisión lógica respecto a la validez de la conformación del manual de valoración.

Analizados conjuntamente se observa que los factores que infringen los rangos de aceptación son Responsabilidad por Trabajo de Otros, y Riesgos y Responsabilidad por la Seguridad de Otros. Estos factores fueron analizados en sesión de grupo, para determinar la pertinencia o supresión de los mismos en el manual definitivo.

- **Responsabilidad por Trabajo de Otros:** Se decidió incluir el factor en el manual de valoración, ya que no hay otro factor que esté midiendo este aspecto del trabajo. En cuanto al bajo poder de discriminación del

factor se encontró que no existía problema alguno en la definición de los grados, sino que se debe a que son pocos los cargos operativos que tienen personal a cargo y se estimó justo reconocerles a los capataces de las diferentes cuadrillas el esfuerzo que esta labor implica.

- **Riesgos y Responsabilidad por la Seguridad de Otros:** Aunque el coeficiente de correlación factor - factor sugería la eliminación de uno de los dos, el comité determinó incluirlo en el manual de valoración dado que existen cargos que operan ciertos equipos cuya mala manipulación pone en peligro la vida de otras personas y esta responsabilidad es diferente a los riesgos propios de un determinado lugar. Los factores permanecen en el manual recurriendo al principio de validez aparente.

De este modo se conservan en el manual los factores planteados inicialmente, buscando compensar las diferencias de los criterios de aceptación en estos factores con las ponderaciones o valores relativos asignados.

#### **d. Construcción de la escala de puntos por factor y por grados**

La escala de puntos por factor busca determinar la cuantía en que cada factor influye en el valor del trabajo. Para la construcción de la escala de puntos, se determinó el peso relativo de cada factor, calculando una ponderación conjunta entre el poder de discriminación propio de cada factor y la importancia propia que la empresa concede a cada uno, es decir se calculó la ponderación óptima y la ponderación estimada de los factores para poder calcular una ponderación combinada, que es la que determina el peso final de cada factor analizado.

La ponderación óptima se calculó a partir de la ponderación intrínseca, utilizando el peso relativo de la desviación estándar, que es el estadístico que permite conocer el poder de discriminación propio de cada factor y se procedió a calcular el valor relativo del inverso de la desviación estándar para obtener finalmente la ponderación óptima

Para determinar la ponderación estimada, se agruparon los doce factores que componen el manual en cinco grupos de factores fundamentales, esto es, conocimientos, habilidades, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo, solicitando a los miembros del comité que jerarquizaran cada grupo de factores de acuerdo con su importancia o contribución de valor al trabajo. Una vez establecido el orden de importancia de los grupos se pidió a cada miembro del comité que asignara un porcentaje o peso, de modo que los cinco grupos de factores totalizaran el ciento por ciento. Calculando el promedio de los valores propuestos se obtuvo finalmente la ponderación de cada grupo de factores. Seguidamente se ordenaron los factores de acuerdo a la importancia dentro de su propio grupo, y se asignaron ponderaciones de modo que totalizaran el peso del grupo al cual pertenecían; finalmente la ponderación de cada factor se obtuvo

calculando los promedios de los pesos asignados. La ponderación estimada de factores se presenta en la tabla 18.

Obtenida la ponderación estimada y calculada la ponderación óptima se procedió finalmente a calcular la ponderación combinada, que es en definitiva la que determina el valor relativo de cada factor. Las diferentes ponderaciones calculadas para hallar el peso final de los factores se muestran en la tabla 19 (Ponderación de factores).

Con el objetivo de traducir el peso de la ponderación combinada a puntos se escogió una base total para el manual de tres mil puntos, asignando a cada factor la parte proporcional al peso asignado en porcentaje, que es equivalente al puntaje del máximo grado del factor. Para el cálculo del puntaje mínimo o primer grado del factor, se dividió la puntuación asignada al grado máximo por un mismo divisor para todos los factores, siendo el cociente la puntuación mínima de la escala. Obtenido el puntaje máximo y el puntaje mínimo de cada factor se procedió a desagregar el puntaje en sus diferentes grados. Este procedimiento se ejecutó utilizando progresión aritmética dado que se observó una misma proporción entre los diferentes grados, excepto para el factor Responsabilidad por Valores, en el cual se aplicó progresión geométrica porque se observó que la intensidad de los grados es de tipo creciente. Las escalas de puntos por factor y por grado elaborada se presentan en la tabla 20.

El conjunto de factores definidos, grados descritos y puntuados, es lo que se conoce como manual de valoración. El manual elaborado y que servirá como patrón para determinar el valor relativo de los trabajos pertenecientes al nivel operativo de Mineros S.A, se presenta a manera de anexo 10 (Manual de valoración de cargos del nivel operativo).

#### **e. Valoración de los cargos**

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el nivel de complejidad de los trabajos en función de la suma total de puntos conseguidos según los grados de intensidad con que se presentan cada uno de los factores<sup>17</sup>.

Previo a realizar las valoraciones se dio a conocer al comité los errores que pueden presentarse en un proceso de valoración de cargos con el fin de evitarlos, siendo los más comunes el error de tendencia central, el efecto de halo y los prejuicios o influencias personales. El proceso de valoración se desarrolló inicialmente de manera individual, comparando las descripciones de los grados de los factores del manual de valoración con las descripciones de los cargos; este proceso se hizo en forma horizontal, asignando valoraciones factor por factor para

---

<sup>17</sup> Morales Arrieta José Antonio. Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill, P.131.

cada uno de los cargos y consignando las calificaciones en la hoja maestra de valoración. Finalmente se comparaban los resultados individuales, llegando a consenso para obtener así la valoración conjunta de cada oficio. Una vez obtenidas las valoraciones para un grupo de cargos de similar complejidad se realizaba verificación de las calificaciones asignadas de forma vertical, es decir, se verificaba la equidad en la calificación asignada para cada cargo dentro de un mismo factor.

Este proceso dio lugar a la unificación de dieciocho cargos, ya que no presentaban diferencias en cuanto a las funciones o requisitos, difiriendo básicamente en la destreza o pericia en que los ocupantes desempeñaban las funciones. Del mismo modo cargos bajo un mismo nombre realizaban funciones y tenían responsabilidades diferentes, dando lugar a la creación de los cargos de Coordinador de Maquinaria Pesada, Coordinador de Transporte Fluvial y Auxiliar de Archivo.

Las valoraciones de los 52 cargos analizados se presentan en la tabla 21, (Valoración de cargos).

Tabla 18: Ponderación estimada de factores

GRUPOS DE FACTORES	PONDERACIÓN ESTIMADA POR GRUPO DE FACTORES (%)	FACTORES	PONDERACIÓN ESTIMADA POR FACTORES (%)
1. CONOCIMIENTOS	23	1. Educación	8
		2. Experiencia	15
2. HABILIDADES	20	3. Habilidad Mental E Iniciativa	9
		4. Habilidad Manual	11
3. RESPONSABILIDADES	26	5. Responsabilidad Maq. Equipos Y Valores	10
		6. Responsabilidad Por Trabajo De Otros	3
		7. Responsabilidad Por Seguridad Otros	8
		8. Responsabilidad Por Contactos	5
4. ESFUERZOS	12	9. Esfuerzo Visual	6
		10. Esfuerzo Físico	6
5. CONDICIONES DE TRABAJO	19	11. Riesgos	10
		12. Condiciones Ambientales	9
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Tabla 19: Ponderación de factores



PONDERACIÓN DE FACTORES

FACTORES	DESVIACIÓN ESTANDAR	PONDERACIÓN INTRINSECA (%)	PONDERACIÓN OPTIMA (%)	PONDERACIÓN ESTIMADA POR FACTORES (%)	PONDERACIÓN COMBINADA (%)
1. Educación	0,99	7,82	8,34	19	20
2. Experiencia	1,59	12,48	5,23	21	14
3. Habilidad Mental E Iniciativa	0,89	7,02	9,29	9	11
4. Habilidad Manual	1,01	7,92	8,24	10	11
5. Responsabilidad Maq. Equipos Y Valores	1,05	8,24	7,91	13	13
6. Responsabilidad Por Trabajo De Otros	0,55	4,33	15,08	5	9
7. Responsabilidad Por Seguridad Otros	1,28	10,05	6,49	5	4
8. Responsabilidad Por Contactos	1,00	7,85	8,31	3	3
9. Esfuerzo Visual	0,87	6,82	9,56	3	4
10. Esfuerzo Físico	1,11	8,72	7,48	4	4
11. Riesgos	1,32	10,38	6,29	6	5
12. Condiciones Ambientales	1,06	8,37	7,79	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>12,72</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Tabla 20: Escalas de puntos por factor y por grado.



ESCALAS DE PUNTOS POR FACTOR Y POR GRADO

FACTORES	PONDERACIÓN COMBINADA(%)	PUNTAJE MAXIMO	GRADO MAXIMO	PUNTOS POR GRADOS					
				1	2	3	4	5	6
1. Educación	20	600	4	120	280	440	600	-	-
2. Experiencia	14	420	6	84	151	218	286	353	420
3. Habilidad Mental E Iniciativa	11	330	4	66	154	242	330	-	-
4. Habilidad Manual	11	330	4	66	154	242	330	-	-
5. Esfuerzo Visual	4	120	4	24	56	88	120	-	-
6. Responsabilidad Maq. Equipos Y Valores	13	390	5	78	117	174	260	390	-
7. Esfuerzo Físico	4	120	4	24	56	88	120	-	-
8. Riesgos	5	150	4	30	70	110	150	-	-
9. Responsabilidad Por Trabajo De Otros	9	270	3	54	162	270		-	-
10. Responsabilidad Por Contactos	3	90	4	18	42	66	90	-	-
11. Condiciones Ambientales	2	60	4	12	28	44	60	-	-
12. Responsabilidad Por Seguridad Otros	4	120	4	24	56	88	120	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>3000</b>							

### **5.3. CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE SALARIOS**

La estructura salarial permitirá conocer en forma objetiva cuál es la situación actual de los salarios para el conjunto de cargos analizados, de modo que conlleve a la creación de una escala de salarios de acuerdo con el valor e importancia de los cargos y las políticas económicas de la empresa.

La construcción de la estructura salarial se basó en las valoraciones de los cargos realizadas por el método de puntos. Este proceso se desarrolló mediante las siguientes etapas:

#### **5.3.1. Elección del tipo de estructura salarial más acorde con las necesidades de la organización**

Obtenidas las valoraciones de todos los cargos se procedió a analizar y comparar con el comité de valoración las diferentes escalas o estructuras salariales, con el fin de encausar el trabajo del comité desde el primer momento hacia el establecimiento de la estructura salarial que mejor se ajustara a los intereses de la organización. Se decidió construir una estructura de márgenes de tarifa por categoría dadas las ventajas que presenta en relación con escala de intervalos simples y a la escala continua de salarios. A continuación se presentan las consideraciones que respaldaron esta elección:

- Facilita la rotación de personal dentro de los puestos de una misma categoría debido a que no hay diferencia significativa en la importancia de los cargos.
- El gran número de cargos analizados hace que sea poco práctico establecer un salario base para cada uno de ellos.
- Reduce el impacto salarial por errores en la valoración en cargos de similar complejidad.
- Es una estructura más flexible y permite la valoración de meritos dentro de una misma clase valorativa.
- Genera menor impacto en la organización ya que recoge con menores modificaciones los puestos de trabajo cuyas remuneraciones se encuentre por encima o por debajo de la línea de tendencia central.
- Toma en cuenta las diferencias individuales por desempeño laboral incentivando el desarrollo de las personas y su permanencia en la organización; es más motivadora.

N°	CARGOS	FACTORES		EDUCACIÓN		EXPERIENCIA		INICIATIVA		HABILIDAD MANUAL		ESFUERZO VISUAL		RESPONSABILIDAD POR VALORES		E. FISICO		RIESGOS		RESPONSABILIDAD TRABAJO DE OTROS		RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS		RESPONSABILIDAD SEGURIDAD DE OTROS		CONDICIONES AMBIENTALES		TOTAL DE PUNTOS
		20%		14%		11%		11%		4%		13%		4%		5%		9%		3%		4%		2%				
		G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	
1	REPARADOR	3	440	5	353	3	242	3	242	2	56	3	174	3	88	4	150	2	162	2	42	2	56	4	60	2065		
2	AUX. GENERAL DRAGA DE SUCCIÓN	2	280	3	218	2	154	3	242	1	24	2	117	2	56	4	150	1	54	2	42	3	88	4	60	1485		
3	SUPERNUMERARIO DRAGA DE SUCCIÓN	2	280	2	151	2	154	3	242	1	24	2	117	3	88	4	150	1	54	2	42	2	56	4	60	1418		
4	ACEITERO	2	280	4	286	3	242	2	154	2	56	4	260	2	56	4	150	1	54	2	42	3	88	4	60	1728		
5	COLERO	2	280	4	286	3	242	2	154	2	56	4	260	2	56	4	150	1	54	2	42	3	88	4	60	1728		
6	SUPERNUMERARIO DRAGA DE CUCHARA	2	280	3	218	3	242	2	154	1	24	3	174	3	88	4	150	1	54	2	42	3	88	4	60	1574		
7	AIAMBREO	2	280	1	84	2	154	3	242	2	56	2	117	3	88	4	150	1	54	2	42	1	24	4	60	1351		
8	CAPATAZ DE ALAMBREOS	3	440	5	353	4	330	3	242	2	56	3	174	3	88	4	150	3	270	2	42	3	88	4	60	2293		
9	CAPATAZ DE REPARACIÓN	3	440	6	420	4	330	3	242	2	56	4	260	3	88	4	150	3	270	2	42	3	88	4	60	2446		
10	TORNERO FRESADOR	4	600	5	353	4	330	3	242	2	56	4	260	2	56	2	70	2	162	2	42	1	24	2	28	2223		
11	TORNERO	4	600	4	286	3	242	3	242	2	56	4	260	2	56	2	70	1	54	1	18	1	24	2	28	1936		
12	SOLDADOR PAILERO	4	600	6	420	4	330	3	242	3	88	2	117	2	56	3	110	2	162	1	18	2	56	3	44	2243		
13	SOLDADOR	4	600	3	218	3	242	3	242	3	88	2	117	3	88	4	150	2	162	2	42	2	56	4	60	2065		
14	SUPERNUMERARIO DE TALLER METALMECANICO	2	280	2	151	2	154	3	242	1	24	2	117	2	56	2	70	1	54	1	18	2	56	3	44	1266		
15	HERRERO	1	120	4	286	3	242	2	154	2	56	1	78	3	88	3	110	2	162	1	18	2	56	3	44	1414		
16	CAPATAZ DE LINEAS	3	440	6	420	4	330	3	242	1	24	2	117	3	88	4	150	3	270	3	66	4	120	4	60	2327		
17	LINIERO	2	280	4	286	3	242	3	242	2	56	2	117	4	120	4	150	1	54	2	42	3	88	4	60	1737		
18	OPERADOR DE BOCATOMA	2	280	2	151	2	154	2	154	1	24	2	117	2	56	4	150	1	54	2	42	2	56	2	28	1266		
19	OPERADOR HIDROELECTRICA	3	440	4	286	4	330	2	154	2	56	5	390	2	56	4	150	2	162	4	90	4	120	3	44	2278		
20	COORDINADOR DE COMUNICACIONES	3	440	2	151	3	242	1	66	2	56	1	78	1	24	1	30	1	54	4	90	3	88	1	12	1331		

**Tabla 21: Valoración de cargos**

**HOJA MAESTRA DE VALORACIÓN**

N°	CARGOS	FACTORES																								TOTAL DE PUNTOS
		EDUCACIÓN		EXPERIENCIA		INICIATIVA		HABILIDAD MANUAL		ESFUERZO VISUAL		RESPONSABILIDAD POR VALORES		E. FISICO		RIESGOS		RESPONSABILIDAD TRABAJO DE OTROS		RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS		RESPONSABILIDAD SEGURIDAD DE OTROS		CONDICIONES AMBIENTALES		
		20%		14%		11%		11%		4%		13%		4%		5%		9%		3%		4%		2%		
		G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P			
21	AUXILIAR DE ENFERMERIA	4	600	2	151	3	242	2	154	1	24	1	78	1	24	2	70	1	54	3	66	2	56	1	12	1531
22	CARPINTERO	2	280	2	151	2	154	3	242	2	56	1	78	2	56	1	30	1	54	2	42	1	24	1	12	1179
23	OPERADOR PLANTA DE AGUA	3	440	2	151	2	154	2	154	2	56	2	117	2	56	2	70	1	54	2	42	3	88	1	12	1394
24	CADENERO DE TOPOGRAFIA	1	120	1	84	2	154	2	154	1	24	2	117	4	120	4	150	1	54	1	18	1	24	4	60	1079
25	LAVADOR DE TALADROS	2	280	2	151	2	154	4	330	4	120	1	78	4	120	4	150	1	54	2	42	2	56	4	60	1595
26	EMBOBINADOR	4	600	3	218	4	330	4	330	3	88	3	174	1	24	2	70	2	162	1	18	1	24	1	12	2050
27	TECNICO EN REFREGERACIÓN	4	600	2	151	2	154	2	154	2	56	2	117	2	56	2	70	1	54	2	42	1	24	3	44	1522
28	ELECTRICISTA	4	600	4	286	3	242	2	154	2	56	4	260	2	56	4	150	2	162	2	42	2	56	4	60	2124
29	ENCARGADA CASA HUESPEDES	2	280	1	84	2	154	2	154	2	56	2	117	2	56	2	70	1	54	2	42	1	24	1	12	1103
30	CONDUCTOR	2	280	1	84	3	242	2	154	2	56	2	117	2	56	2	70	1	54	3	66	3	88	1	12	1279
31	VIGILANTE	2	280	1	84	4	330	1	66	1	24	1	78	1	24	1	30	1	54	2	42	1	24	1	12	1048
32	VIGILANTE MFB	2	280	2	151	4	330	2	154	3	88	3	174	1	24	4	150	1	54	3	66	4	120	2	28	1619
33	AUXILIAR BODEGA	2	280	1	84	2	154	2	154	2	56	3	174	2	56	2	70	1	54	3	66	1	24	1	12	1184
34	RECIBIDOR DE MATATERIALES	2	280	2	151	2	154	2	154	2	56	3	174	2	56	2	70	2	162	3	66	1	24	1	12	1359
35	AUXILIAR DE ARCHIVO	3	440	1	84	2	154	1	66	2	56	3	174	2	56	1	30	1	54	2	42	1	24	1	12	1192
36	OPERADOR MOTORES FUERA DE BORDA	2	280	2	151	2	154	2	154	2	56	3	174	1	24	4	150	1	54	3	66	4	120	2	28	1411
37	GRUERO	2	280	2	151	2	154	3	242	1	24	2	117	1	24	2	70	1	54	1	18	2	56	1	12	1202
38	TRACTORISTA	2	280	1	84	2	154	3	242	1	24	2	117	1	24	3	110	1	54	2	42	2	56	3	44	1231
39	MECANICO I	2	280	2	151	2	154	3	242	2	56	2	117	3	88	2	70	1	54	1	18	1	24	3	44	1298
40	AUXILIAR DE TIERRAS	3	440	2	151	2	154	1	66	2	56	1	78	1	24	1	30	1	54	4	90	1	24	1	12	1179

**HOJA MAESTRA DE VALORACIÓN**

N°	CARGOS	FACTORES																								TOTAL DE PUNTOS
		EDUCACIÓN		EXPERIENCIA		INICIATIVA		HABILIDAD MANUAL		ESFUERZO VISUAL		RESPONSABILIDAD POR VALORES		E. FISICO		RIESGOS		RESPONSABILIDAD TRABAJO DE OTROS		R.CONTACTOS		RESPONSABILIDAD SEGURIDAD DE OTROS		CONDICIONES AMBIENTALES		
		20%		14%		11%		11%		4%		13%		4%		5%		9%		3%		4%		2%		
		G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	
41	MECANICO ARMADOR	4	440	2	151	3	242	2	154	2	56	2	117	2	56	3	110	2	162	3	66	3	88	2	28	1670
42	AUXILIAR MECANICO ELECTRICO	2	280	2	151	2	154	2	154	2	56	2	117	2	56	2	70	2	162	1	18	2	56	2	28	1302
43	ALMACENISTA	2	280	2	151	2	154	2	154	2	56	3	174	2	56	2	70	1	54	3	66	1	24	2	28	1267
44	OFICIOS VARIOS	1	120	1	84	1	66	2	154	1	24	1	78	4	120	4	150	1	54	1	18	2	56	4	60	984
45	ELECTRICISTA RADIOTELEFONOS	4	600	2	151	2	154	3	242	3	88	2	117	2	56	4	150	1	54	2	42	1	24	4	60	1738
46	MECANICO DE MOTORES FB	4	600	3	218	4	330	3	242	2	56	3	174	2	56	2	70	1	54	2	42	1	24	2	28	1894
47	MECANICO DIESEL	4	600	4	286	4	330	3	242	2	56	3	174	2	56	3	110	2	162	2	42	1	24	3	44	2126
48	LANCHERO	2	280	3	218	2	154	2	154	1	24	4	260	1	24	4	150	1	54	2	42	2	56	3	44	1460
50	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	3	440	3	218	3	242	4	330	1	24	4	260	1	24	4	150	2	162	2	42	2	56	3	44	1992
51	CORDINADOR DE MAQUINARIA PESADA	3	440	6	420	4	330	2	154	2	56	4	260	1	24	4	150	3	270	3	66	2	56	3	44	2270
52	CORDINADOR DE TRANSPORTE FLUVIAL	3	440	6	420	4	330	2	154	2	56	3	174	1	24	4	150	3	270	3	66	2	56	2	28	2168

### **5.3.2. Construcción de la escala de márgenes de tarifa por categoría**

Para que el sistema de compensación salarial a construir resultara útil para la empresa, éste debía respetar los acuerdos salariales pactados en la última convención colectiva de trabajo (vigente desde 2004 y hasta 2006), en la cual se acordó entre empresa y sindicatos que ningún trabajador del nivel operativo (trabajadores sindicalizados) devengaría un salario superior a \$ 991,742; cifra a partir de la cual se pactaron prebendas. Del mismo modo se indicó que el salario máximo de la primera categoría debería corresponder a \$ 715,711, cifra que corresponde al salario actual devengado por los cargos de menor complejidad, tales como Oficios Varios.

La restricción salarial establecida determinó el punto de partida para la construcción de la estructura salarial en forma inversa al proceso habitual, en el cual se parte de la determinación de la línea de tendencia central mas ajustada a la relación de las puntuaciones obtenidas en la valoración y de los salarios actuales de los cargos. En este caso particular la restricción de la convención colectiva de trabajo fijaba el punto de partida para la construcción de todo el sistema, a partir de la delimitación de la línea de margen superior de las categorías.

La siguiente consideración a tener en cuenta fue respecto a clases o categorías que conformarían la escala de salarios. Una clase salarial se puede definir como la combinación de diferentes cargos de similar complejidad y con aproximadamente el mismo numero de puntos listados en orden de importancia<sup>18</sup>.

Para determinar el número de categorías que conformarían el sistema, se determinó el rango salarial utilizando el puntaje máximo y el puntaje mínimo de las valoraciones, variando el numero categorías a fin de conocer con base en las simulaciones realizadas la cantidad de categorías admisibles, tomando como criterio de aceptación el hecho de que no se presentaran cargos cercanos al límite inferior de la siguiente categoría o cargos frontera. Finalmente se presentaron al comité dos posibles configuraciones con seis y ocho categorías, de las cuales se eligió trabajar con seis, considerando el número de los trabajos y la heterogeneidad de los mismos.

Fijado el número de las clases o categorías, la siguiente consideración fue respecto a la construcción de los intervalos. La amplitud de las categorías se determinó con intervalos crecientes utilizando progresión geométrica, teniendo en cuenta que el aumento del intervalo de clases hacia la zona de puntuaciones más altas contribuye a una menor superposición. A continuación se presentan las especificaciones de las categorías definidas:

---

<sup>18</sup> Amaya Galeno Miguel. Administración de salarios e incentivos. Bogotá: Escuela colombiana de ingeniería, 2003.p.350.

**Tabla 22: Especificaciones de las categorías definidas**

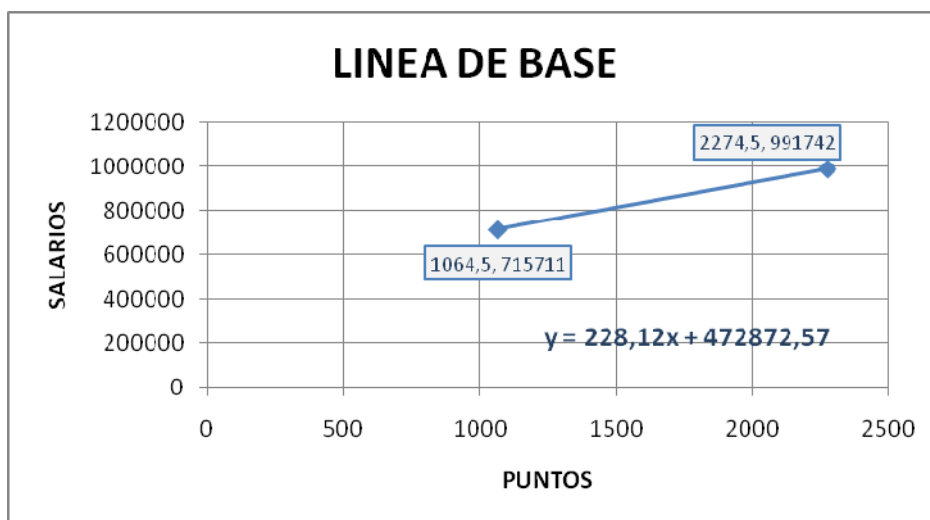
CLASE	PUNTAJE MINIMO VALORACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO VALORACIÓN	PUNTO MEDIO	AMPLITUD
1	984	1145	1064,50	161,00
2	1146	1333	1239,50	187,00
3	1334	1551	1442,50	217,00
4	1552	1806	1679,00	254,00
5	1807	2102	1954,50	295,00
6	2103	2446	2274,50	343,00

Establecida la condición para la determinación de la línea de margen superior del sistema y definido el número y amplitud de las categorías, se tuvo información suficiente para iniciar la construcción de la escala salarial.

La construcción del sistema se inició a partir de la asociación del punto medio de la máxima categoría con el máximo valor salarial fijado por convención y la asociación del salario máximo acordado para la primera categoría con el punto medio correspondiente a la misma. Por medio de estos dos puntos se identificó la ecuación de la línea de base, que es equivalente a la ecuación del límite superior de las categorías. El gráfico 21 muestra la ecuación inicial del sistema.

Para la construcción de la escala de márgenes de tarifa por categoría se trazó la línea de margen inferior con una amplitud constante del 12% a partir de la línea de margen superior de las clases.

**Figura 21: Línea de base del sistema**



En la tabla 23 se presentan las ecuaciones calculadas para las líneas de márgenes salariales inferior y superior:

**Tabla 23: Ecuaciones correspondientes a las líneas de márgenes salariales**

L. MARGEN SUPERIOR	L. MARGEN INFERIOR
$Y=228,124793(X) + 472872,57$	$Y=200,749818(X) + 416127,498545$

Las ecuaciones de las líneas de márgenes salariales determinaron los salarios mínimos y máximos para cada una de las seis categorías de cargos, reemplazando el valor del punto medio de cada categoría en la ecuación correspondiente, como se observa en la tabla de salario limite por categoría (ver tabla 24):

**Tabla 24: Salario limite por categoría**

CLASE	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTO MEDIO	SALARIO MINIMO (\$)	SALARIO MAXIMO (\$)
1	984	1145	1064,50	629.825,68	715.711,00
2	1146	1333	1239,50	664.956,90	755.632,84
3	1334	1551	1442,50	705.709,11	801.942,17
4	1552	1806	1679,00	753.186,44	855.893,68
5	1807	2102	1954,50	808.493,02	918.742,06
6	2103	2446	2274,50	872.732,96	991.742,00

Una vez determinados los salarios máximos y mínimos dentro de cada categoría se procedió a determinar el número de grados a establecer dentro de una misma clase salarial, de modo tal que se reconocieran las diferencias individuales por desempeño laboral, se incentivara el desarrollo de las personas y se estimulara la permanencia en la organización.

Analizando el salario máximo de la categoría 6 y el salario mínimo de la categoría uno se determinó el valor del rango salarial total, correspondiente a \$ 361.916,32, representando una intervalo salarial bastante corto, por tanto el sistema no admitiría más de 5 grados por categoría dado que la diferencia entre un grado y otro se haría ínfima, y menos de 5 grados podría resultar poco motivador dado que existirían reducidas posibilidades de promoción dentro de una misma clase.

Los niveles salariales de cada categoría fueron calculados por progresión geométrica. A continuación se presentan las cifras:

**Tabla 25: Niveles salariales por clase y grado**

CLASE	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4	GRADO 5	TRASLAPE POR CATEGORIA
1	629.825,68	650.278,95	671.396,43	693.199,69	715.711,00	59,10%
2	664.956,90	686.551,04	708.846,43	731.865,86	755.632,84	55,06%
3	705.709,11	728.626,66	752.288,44	776.718,63	801.942,17	50,66%
4	753.186,44	777.645,79	802.899,45	828.973,20	855.893,68	46,15%
5	808.493,02	834.748,42	861.856,45	889.844,80	918.742,06	41,73%
6	872.732,96	901.074,52	930.336,46	960.548,67	991.742,00	
<b>TRASLAPE PROMEDIO</b>						<b>50,53%</b>

Determinados los niveles salariales se procedió a evaluar el traslape entre categorías para determinar si la estructura diseñada está reconociendo la complejidad de los cargos y resulta motivadora en términos de expectativas salariales. Como se observa en la tabla 25 (Niveles salariales por clase y grado), el traslape calculado es de 50,53% frente al traslape máximo técnicamente admisible que es del 50%, por tanto se reconoce la aceptación del sistema salarial.

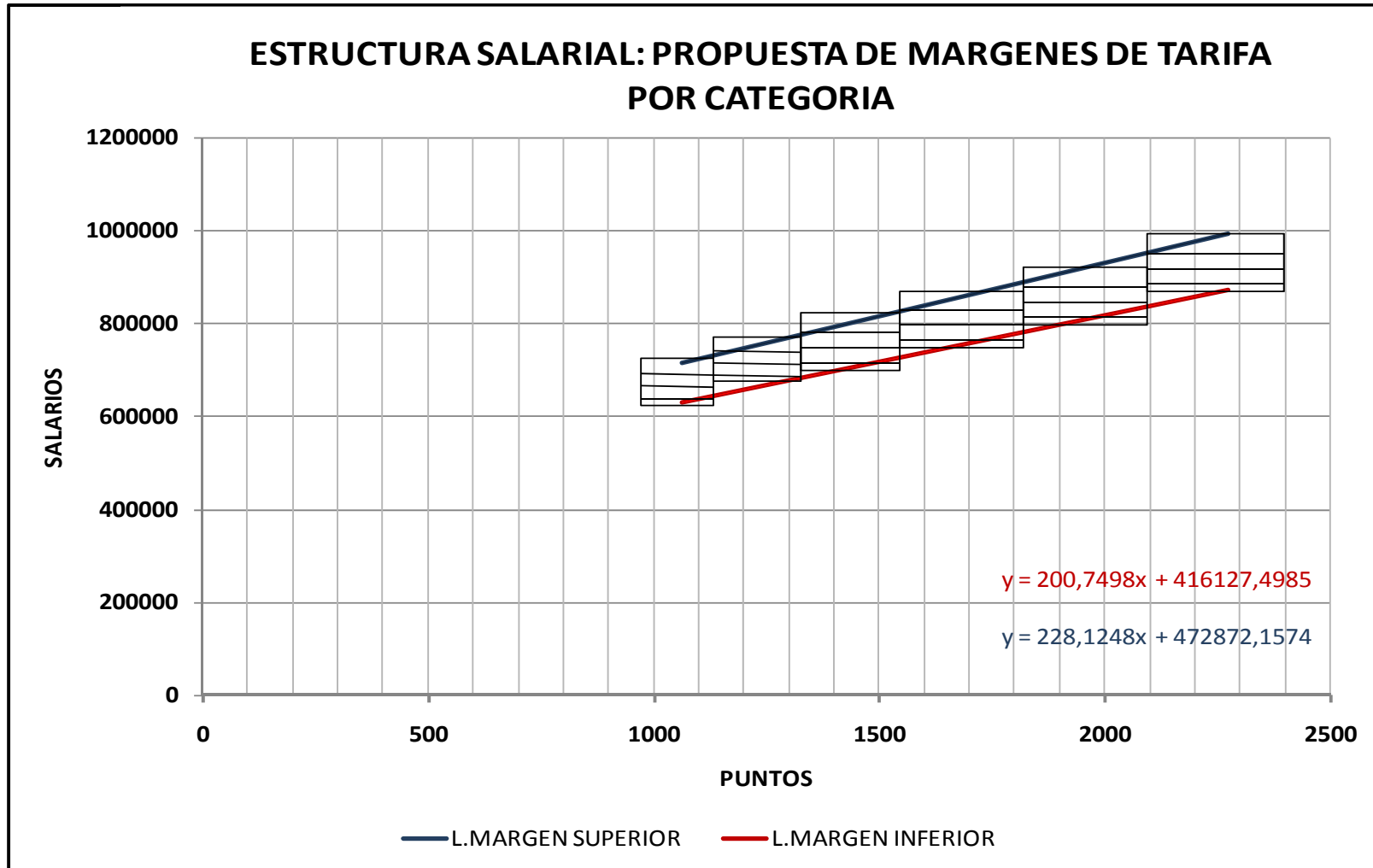
Gráficamente se puede observar la estructura de márgenes de tarifa por categoría diseñada en la figura 92.

### **5.3.3. Análisis del costo de implantar la nueva estructura**

Finalizada la construcción de la estructura salarial, se procedió a realizar la clasificación en la categoría y grado correspondiente de cada cargo de acuerdo al puntaje de valoración obtenido, comparando el salario actual del titular del cargo con el salario propuesto por la estructura elaborada. Del mismo modo se realizaron los ajustes salariales pertinentes a las situaciones en las cuales el salario propuesto por la escala salarial resultó inferior al salario actual devengado por el trabajador. Las clasificaciones para cada persona y cada cargo se disponen en el anexo 11 (Tabla de clasificaciones salariales). En este mismo documento se presenta los cálculos del costo de implantación de la estructura elaborada.

Las clasificaciones totales de los diferentes cargos permitieron evaluar el costo de implementación de la estructura propuesta en \$318.465.493,42, frente al costo total de la nomina actual que era de \$319.114.560, obteniendo una reducción total \$649.066,58. Sin embargo, considerando los ajuste realizados para respetar el principio de que a nadie se le puede disminuir el sueldo la nomina se incrementó hasta 322.309.317,13, obteniendo un incremento de \$3.194.757,13, equivalente al 1% de del valor total. El resultado de la equidad promedio calculada respecto al salario propuesto, es del 100,31%, lo que significa que son más los cargos sobre pagados que aquellos con una remuneración inferior a la propuesta; sin embargo,

Figura 22: Estructura salarial de Margenes de Tarifa por Categoría.



la equidad interna es muy cercana al ciento por ciento, lo que significa que el problema de inequidad reflejado en la evaluación del escenario de inversión está relacionado con tres aspectos:

- Los cargos más calificados estaban siendo compensados en menor proporción a su complejidad, y por el contrario, los empleos menos calificados tenían una compensación muy alta en relación a las puntuaciones obtenidas. Esta afirmación es coherente con el análisis de las puntuaciones obtenidas por los diferentes cargos en relación a sus tarifas actuales.
- El desconocimiento de las condiciones salariales por parte de los empleados es lo que venía generando insatisfacción con sus retribuciones, dado que no existía una forma técnica de evaluar la cuantía salarial asignada a un determinado cargo.
- Otra causa de insatisfacción estaba relacionada con la inexistencia de promociones dentro de un mismo cargo, situación que generaba comparaciones entre empleados con gran trayectoria en la empresa y personal recién vinculado a un mismo cargo, dada la condición de igualdad en el nivel de las retribuciones percibidas.

#### **5.3.4. Implantación de la estructura salarial de márgenes de tarifa por categoría para el nivel operativo**

La estructura propuesta entró en operación a partir del 21 de febrero de 2007, luego de haber compartido los resultados con el nivel directivo de la empresa y con los representantes de los sindicatos. Para regular la entrada en operación se elaboró un reglamento salarial, el cual establece pautas para las promociones y ascensos, vinculación y movimiento interno de personal, políticas de vinculación y remuneración. El reglamento salarial para empleados del nivel operativo elaborado se dispone en el anexo 12.

Fue política de la empresa clasificar inmediatamente a todo el personal cuyo salario estuviera por debajo del nivel que le correspondía de acuerdo a la estructura. A los empleados cuyas asignaciones salariales se encontraban por encima de lo sugerido por el estudio salarial se les mantuvo el mismo nivel de retribuciones, debido a que por ley no se puede disminuir la tarifa o sueldo a un trabajador como ya se anotó anteriormente. Para los empleados vinculados a partir de la fecha de entrada en vigencia de la estructura se rige por lo establecido en el reglamento salarial.

#### **5.4. ELABORACIÓN DEL PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACIÓN**

La elaboración del programa general de capacitación de Mineros S.A partió de las competencias organizacionales y específicas definidas por la empresa con anterioridad como parte inicial del sistema de gestión por competencias que se encuentra adelantando, de modo tal que el programa de capacitación resultara coherente con los lineamientos del nuevo sistema.

Las competencias organizacionales o transversales proveen el marco general para la alineación de capacidades colectivas con la estrategia corporativa, debido a que fueron definidas a partir del análisis de los objetivos corporativos y de la filosofía estratégica de la empresa.

De otra parte las competencias específicas identifican las habilidades, conocimientos y actitudes que cada cargo requiere para la ejecución exitosa de sus cometidos o responsabilidades.

Tomando las competencias transversales y específicas identificadas, se procedió a determinar el nivel de desarrollo que se debe poseer de cada competencia para desempeñar satisfactoriamente las responsabilidades de un cargo. Para la evaluación del nivel de competencia requerido se procedió a diseñar escalas de valoración con descripciones de niveles, de modo tal que fuera posible medir la presencia de la competencia requerida; los niveles fueron definidos conjuntamente entre los directores de división y algunos jefes invitados. Este proceso consistió en analizar las diferentes intensidades en que se puede evidenciar una competencia en un conjunto de cargos; para esto se tomaron diferentes definiciones descritas en los diccionarios de competencias.

Del mismo modo se diseñaron escalas que permitieran evaluar el nivel de competencias con que cuenta cada persona en la ejecución de sus labores. Estas escalas se diseñaron para identificar necesidades de formación de cada persona respecto a su cargo, sin tener como objetivo la definición de una metodología para la certificación de competencias. En el anexo 13 se muestra las escalas para la definición de perfiles de competencia y en el anexo 14 se presentan las escalas de valoración del nivel de competencias de cada persona.

La definición del nivel de competencias requerido para cada cargo se determinó mediante la comparación de los niveles establecidos en la escala de perfiles, de acuerdo con la descripción del nivel que más se ajustara al cargo, de acuerdo con su nivel organizativo, las responsabilidades frente a los procesos de la empresa y las descripciones del cargo realizadas. La evaluación fue realizada por parte del Director de cada División y en algunos casos por un Jefe designado que tuviera mayor conocimiento del cargo a evaluar.

Obtenidos los niveles de competencia para los cargos, se procedió a realizar la evaluación individualizada del nivel de competencia que evidencia cada persona mediante análisis cualitativo, tomando como guía las escalas de valoración de competencias diseñadas y las calificaciones asignadas por parte del jefe inmediato, con base en el conocimiento del desempeño del empleado, observación directa durante la ejecución diaria de sus labores y los resultados obtenidos en las actividades que le corresponde ejecutar.

La comparación entre el nivel de competencia requerido para el desempeño idóneo del cargo y el nivel de competencia que posee cada empleado determinó la brecha de necesidades de formación. Seguidamente se procedió a clasificar o listar las competencias débiles que servirían como punto de partida para la conformación del programa general de capacitación.

A partir de las competencias débiles identificadas se procedió a identificar los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para disminuir o eliminar la brecha de competencias. Para la conformación del programa general de capacitación se tomaron como insumo los siguientes documentos internos de la empresa, uno de los cuales se fue elaborado durante la práctica empresarial que se está describiendo:

- Matrices de cargos críticos ambientales
- Matriz de aspectos ambientales
- Matriz de peligros y aspectos
- Direccionamiento estratégico
- Planes de mejoramiento
- Descripciones de cargo
- Proyectos especiales y corporativos

Estos documentos sirvieron como fuente importante de información respecto a falencias específicas en el campo de cada competencia. La identificación de los requerimientos de formación se realizó contemplando los siguientes lineamientos de acuerdo con cada competencia débil identificada:

- Inconformidades encontradas en las actividades ejecutadas.
- Causas de demoras o retrasos en la ejecución de las actividades del cargo.

- Fallas en la aplicación de procedimientos en la ejecución de las actividades
- Proyectos nuevos en los cuales participara uno o varios de los ocupantes de un cargo de acuerdo con el direccionamiento estratégico.
- Dificultades de comunicación o entendimiento del plan estratégico
- Nuevas responsabilidades por asumir
- Adquisición de nuevas tecnologías que el trabajador deba manipular en función de su oficio
- Riesgos presentes en la ejecución de las actividades
- Aspectos ambientales que el cargo debe mitigar, reducir o compensar.
- Aspectos ambientales que al cargo le corresponde liderar.
- Dificultades para la ejecución del trabajo en equipo

A partir del análisis realizado se conformó un inventario preliminar de conocimientos específicos, habilidades y actitudes a reforzar. Finalmente se procedió a presentar el programa de capacitación elaborado a cada empleado con el propósito de realizar una autoevaluación del empleado respecto a los programas de formación propuestos, y complementar las necesidades de formación con aquellos aspectos de la ejecución del trabajo que el empleado mismo considera susceptibles de mejorar mediante formación. Las capacitaciones sugeridas por los empleados fueron evaluadas con el jefe inmediato y bajo su beneplácito incluidas en el programa general de capacitación.

Debido a que varios de los programas de formación resultaron comunes a diversos cargos se procedió a planear la logística del evento teniendo en cuenta los cargos a los cuales va dirigido, la metodología a utilizar, los facilitadores de cada uno de los programas y la profundidad de cada programa de acuerdo al nivel del cargo según su formación básica, media o especializada asignada por el jefe inmediato.

Finalizada la etapa de planeación y diseño del programa general de capacitación, se presentó el compendio final a la directora de Recursos Humanos y al Gerente de Operaciones para su aprobación y ejecución. El programa general de capacitación se muestra en el anexo 15.

Para la evaluación de la efectividad de las capacitaciones se elaboró un formato que permite medir la efectividad en términos de la satisfacción con la capacitación recibida y el nivel de aprovechamiento del curso; a su vez, la evaluación del nivel de aprovechamiento contempla dos etapas, una evaluación de conocimientos por parte del facilitador y una evaluación de resultados un mes después de terminada la impartición del programa de formación, la cual tiene como objetivo determinar si la capacitación recibida por el empleado ha servido para mejorar el desempeño laboral, el sentido de pertenencia por la compañía o las habilidades para desempeñar adecuadamente su trabajo. Los resultados obtenidos se ponderan de acuerdo a una escala previamente diseñada, para determinar si el empleado adquirió la competencia requerida; en caso contrario, se debe indagar en las falencias del proceso de formación y programar un nuevo evento formativo.

El modelo de evaluación de la efectividad de los programas de formación diseñada se presenta en el anexo 16.

## **6. RETENCIÓN DE INVERSORES DE CAPITAL HUMANO**

“La retención tiene que ver con aquello que se siente. Sentir que se está en el lugar correcto, que en ese lugar se está dando lo mejor de sí y que se está recibiendo lo mejor que se puede recibir”<sup>19</sup>.

El engagement es una intensa conexión emocional que tiene un empleado en relación con su trabajo, sus compañeros, su jefe y su organización, y que le permite desarrollar una influencia y esfuerzo adicional y voluntario para alcanzar y superar objetivos específicos y superiores. El rendimiento de la inversión de capital humano abarca los aspectos de engagement requeridos para suscitar un incremento de la inversión del trabajador o evitar su disminución.

En este capítulo se analizará el nivel de rotación presente en la empresa, los factores que impulsan a las personas a trabajar con más dedicación, y aquellos que evitan la insatisfacción en el trabajo, de modo tal que la empresa pueda protegerse contra pérdidas por rotación no deseada de capital humano y de los costos generados por movimiento de personal, los cuales están asociados con los procesos de selección, orientación y entrenamiento de trabajadores nuevos. Del mismo modo, la rotación de personal tiene un efecto directo en la productividad debido a la inestabilidad que se genera en la organización y en la ejecución de las labores, mientras se encuentra el personal idóneo para cubrir la vacante, se realiza el proceso de entrenamiento y se logra alcanzar el ritmo normal de trabajo. Para el análisis de las causas de abandonos, del sistema de incentivos y el desarrollo de propuesta encaminadas a mejorar la retención de capital humano se contó con un grupo focal como unidad de apoyo del proceso, el cual estuvo conformado por la Directora de Gestión Humana y Relaciones Laborales, la Jefe de Bienestar Social, el Asesor de Comunicaciones y la Estudiante en práctica de Recursos Humanos.

### **6.1. ANALISIS DE CAUSAS DE ABANDONOS Y RENDIMIENTOS ESPERADOS DE LA INVERSIÓN DE CAPITAL HUMANO**

Para evaluar la situación de Mineros S.A respecto a la pérdida de capital humano por abandonos o renuncias voluntarias de los trabajadores, se tomaron como fuentes de información los datos de rotación real y los aspectos que impulsan la rotación potencial de capital humano evaluados en el estudio del escenario de inversión realizado

Los datos de rotación real se tomaron de los avisos de novedad y las cartas de renuncias presentadas desde el año 2004 hasta Noviembre de 2006, como se ve

---

<sup>19</sup> Calvino Luis María. Como gestionar la retención de personal. Disponible en: [www.arlog.org/down/encuentro2007/retencion-personal\\_lm\\_cravino.ppt](http://www.arlog.org/down/encuentro2007/retencion-personal_lm_cravino.ppt) -

representado en la Figura 23, (Rotación de personal por año). El porcentaje de abandono para los años considerados es del orden del 9,93% hasta Noviembre de 2006, 10,49% para 2005 y 10,20% para 2004.

Comparando el porcentaje de rotación obtenido con el indicador de “rotación de personal” en el numeral LA2 de las memoria de sostenibilidad de grandes empresas mineras<sup>20</sup>, se puede afirmar que en comparación con otras empresas pertenecientes al sector minero en Latino América, la rotación es alta, dado que el promedio se encuentra en 2.3% y en el caso de Mineros S.A. se encuentra alrededor del 10%. Sin embargo, de acuerdo con la clasificación genérica para la rotación de personal, Mineros cuenta con una rotación moderada, dado que esta clasificación considera un porcentaje de rotación bajo cuando es inferior al 5% y alta cuando es superior al 30%; sin embargo, se opta por el indicador de rotación de personal de las memorias de sostenibilidad, por ser más específico para el sector el sector.

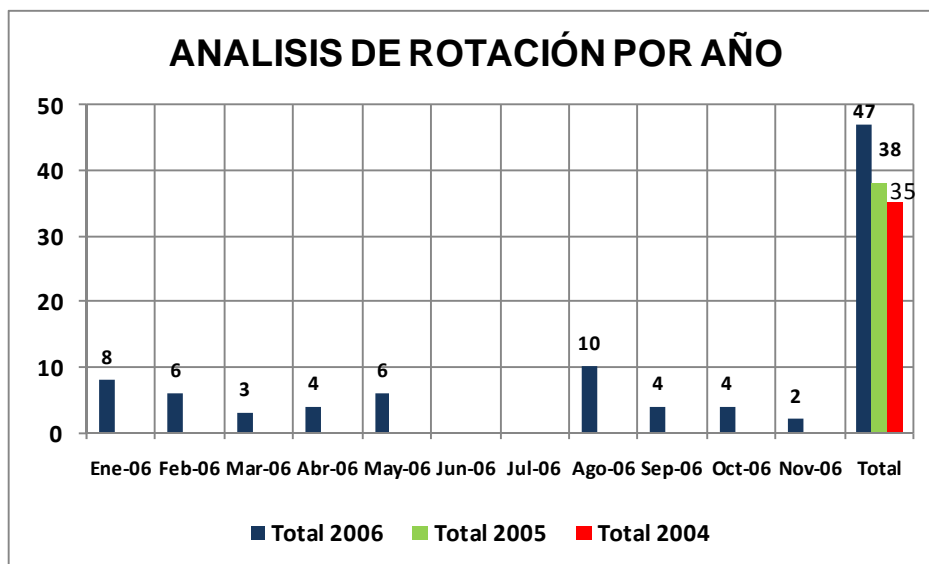


Figura 23: Rotación de personal por año

Del análisis de la información obtenida de los avisos de novedad y las cartas de renuncia, se encontró que el mayor riesgo de abandono se presenta en el personal que lleva mas de cinco años de vinculación a la empresa, lo cual es coherente con la evaluación de clima laboral realizada, donde este mismo grupo de personas muestran las percepciones menos favorables de factores que incentivan la motivación, dedicación y permanencia de las personas en la

<sup>20</sup> Las memorias de sostenibilidad corresponden a un informe de gestión social y ambiental elaborado de manera voluntaria por las empresas bajo los lineamientos de elaboración del Global Reporting Initiative (GRI). Las memorias pueden ser consultadas en: <http://www.corporateregister.com/>

organización. En la actualidad el 14,16% del personal se encuentra en el intervalo de riesgo considerado. Analizando la población que presenta mayor rotación se puede concluir que son profesionales entre los 26 y 32 años, pertenecientes al nivel de jefes o de demás empleados de acuerdo con la estratificación de la población realizada en el estudio de clima laboral. Para el caso de renuncias laborales en el nivel de jefatura se observa que en lo corrido del 2006 tres de las veintidós renuncias totales presentadas corresponden a este nivel, lo que es equivalente al 14% del total de renuncias y que son cargos de gran importancia para la organización. De acuerdo a la información obtenida de datos históricos los cargos donde más rotación se ha presentado han sido la jefatura de Desarrollo Organizacional, Jefe de Oficina Técnica, jefe de Transportes y Supervisores de Soldadura y Metalistería.

En el nivel operativo se han presentado únicamente 5 renuncias en los tres años considerados. En contraste con el análisis del escenario para la inversión de capital humano se observa que es precisamente el personal operativo el que presenta una percepción de condiciones organizacionales menos favorables, seguido de Demás Empleados, Jefes de Departamento y nivel supervisor, siendo los Directores de División y los Gerentes de la empresa los que mejor perciben condiciones propicias para mantener su inversión en trabajo a favor de la empresa con un porcentaje elevado de 89 y 86% respectivamente como se observa en la figura 12 (Promedio general por nivel de cargo).

Con base en los resultados del estudio de la disposición del escenario de inversión y de las razones argumentadas por el personal sobre las causas de abandono, se encontró que los aspectos críticos a mejorar de acuerdo con las calificaciones obtenidas en la encuesta y según las razones expresadas por el personal en las cartas de renuncia y avisos de novedad, son los siguientes:

### **Comunicaciones**

- En general el personal siente que no está bien informado de los cambios que acontecen en la empresa.
- No se recibe suficiente información sobre los propósitos de la organización.
- Se presentan inconvenientes para comunicarse abiertamente con los jefes.
- El personal siente que cuando ingresa no recibe suficiente información para realizar efectivamente su trabajo.
- Es muy deficiente la información que se recibe de la gerencia y de otras áreas administrativas

### **Organización del trabajo**

- Es frecuente interrumpir el trabajo planeado por algo a solucionar en forma imprevista.
- Las metas de los cargos no están bien definidas
- En la empresa el trabajo debe ser más organizado.

### **Estilo de dirección**

- Los directivos no actúan de acuerdo con lo que dicen y no cumplen lo que prometen.
- Los jefes deben mejorar en el respeto al empleado al verificar el desarrollo de las tareas asignadas
- Se debe reconocer el esfuerzo de los trabajadores cuando se logran las metas.
- Se debe mejorar el estímulo del personal para que éste sea cada día mejor.
- El personal siente que no es suficiente el apoyo de parte de los jefes para alcanzar los resultados esperados.
- Los jefes tienden a no tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores para solucionar problemas ó lograr los objetivos propuestos.
- Los jefes tienden a no hacer uso de delegación y no permiten que se tomen decisiones sin consultarles constantemente.
- Los trabajadores desean que a todo el personal se le debe pagar sus horas extras sin tener discusiones con los jefes.

### **Retribuciones**

- La mayor parte del personal manifestó que los beneficios extras al salario que brinda la empresa son poco atractivos.
- Existe una percepción de inequidad en las retribuciones en relación con el trabajo realizado.
- Los empleados deciden abandonar la empresa ante oportunidades de trabajo con un salario superior al de la empresa.

### **Ubicación geográfica y estilo de vida en campamento**

- Ambiente de trabajo apartado de una sociedad de consumo.
- Monotonía del trabajo y vida en el campamento.
- Imposibilidad para continuación de estudios.
- Distanciamiento de la familia.

- Los jefes solo pueden salir del campamento 15 días al año.

### **Aspectos personales**

- Problemas personales sobre los cuales la empresa tiene poca o ninguna relación.

## **6.2. DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS EMPRESARIALES**

En la actualidad Mineros tiene un sistema de incentivos que busca contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar en las áreas de vivienda, salud, desarrollo humano, recreación y deportes.

Se presenta a continuación información relacionada con el desarrollo del personal en cuanto a lo social, recreativo, cultural, deportivo, comunicaciones, programas para la familia, entre otros incentivos:

### **a. Servicios sociales**

Se refiere a las acciones que la empresa desarrolla para la satisfacción de las necesidades del personal, como son salud, vivienda, alimentación, transporte, auxilio de vacaciones, jubilación y otros. A continuación se describen cada uno de ellos:

**Vivienda:** La empresa proporciona gratuitamente vivienda dentro de su campamento y los servicios relacionados con ésta, como son entre otros, mantenimiento a las casas, carreteras y cercas, acueducto, alcantarillado, energía, teléfonos, etc.; con el servicio de las viviendas que posee la empresa, 245 casas y 82 apartamentos, se benefician el 62% del personal vinculado por contrato a término indefinido que labora en El Bagre.

**Prima de alojamiento:** Auxilio en dinero determinado en la convención colectiva de trabajo vigente; para gozar de este derecho, el trabajador debe tener registrada ante la empresa a la esposa o compañera permanente, y no habitar en el campamento de la empresa.

**Salud:** Los trabajadores reciben un auxilio correspondiente al 4% del salario promedio mes que les permite pagar su aporte al sistema de seguridad social en salud. Al personal de empleados se les concede un auxilio de \$100.000 mes, para pagar su afiliación a un plan complementario de salud.

Los servicios de salud y demás beneficios establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y no cubiertos por el Plan Obligatorio de Salud, son

asumidos por la empresa mediante contrato con SaludCoop y a costos por remisiones de trabajadores y empleados a los servicios médicos especializados en Medellín, con acompañante, hotel, pasaje aéreo o terrestre.

**Permiso remunerado para asistir a citas médicas de especialistas:** Para el trabajador que, sin incapacidad, requiera asistir a citas ó revisiones médicas de especialistas, programadas por la IPS en que se encuentra afiliado, la empresa reconoce permiso para ausentarse de sus labores por el tiempo estrictamente necesario. Para fijar el tiempo requerido para la cita o revisión, la empresa tiene en cuenta los conceptos del médico que remite, el del especialista tratante y las facilidades de transporte que existan. Remuneración con una suma equivalente al 50% del salario que tenga asignado el trabajador, por cada día de permiso y proporcionalmente por fracción de día.

**Acompañamiento para enfermos:** Para el trabajador que por prescripción médica necesite trasladarse a Medellín, la empresa reconoce lo siguiente:

- Un auxilio en dinero, determinado por la convención colectiva de trabajo vigente, cuando el trabajador es remitido (con o sin acompañante) y no hace uso del hotel contratado por la empresa.
- Gastos de alojamiento y alimentación en el hotel contratado por la empresa, para el trabajador, el empleado y/o acompañante.
- Costos de pasajes para el trabajador, el empleado y/o acompañante.

**Alimentación:** La empresa suministra alimentación al personal a través de tres casinos: Casino Club Bellavista, Casino Colombia y Casino Providencia, donde subsidia el 50% del valor de la alimentación al personal no amparado por la convención colectiva de trabajo y el 100% al personal amparado bajo esta misma convención.

**Auxilio de alimentación:** Auxilio en dinero determinado por la Convención Colectiva de Trabajo vigente; la empresa lo paga al trabajador soltero, o al que viva sólo en el campamento y que no haga uso del servicio de alimentación en el establecimiento determinado por la empresa.

**Transporte:** El transporte a los trabajadores y familiares es suministrado por la empresa en vehículos de su propiedad.

**Gastos de entierro:** Para los gastos de entierro del trabajador, la empresa reconoce a quienes presenten los comprobantes respectivos, una suma equivalente a los dos salarios mensuales que se tome como base para liquidar las cesantías del fallecido, o hasta el equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales, a elección de quien debe recibir el dinero.

**Auxilio por muerte de familiar:** Auxilio en dinero determinado en la convención colectiva de trabajo vigente; la empresa lo paga al trabajador por muerte del cónyuge, los hijos menores o mayores incapacitados o estudiantes, y los padres. En el mismo evento reconoce permiso remunerado por 5 ó 9 días, dependiendo del lugar de fallecimiento.

### **Auxilio de nacimiento**

Auxilio en dinero determinado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente: Se reconoce al trabajador por el nacimiento de cada uno de sus hijos legítimos o extramatrimoniales, legalmente reconocidos.

**Auxilio de Vacaciones:** Este beneficio convencional se reconoce al trabajador que salga de vacaciones y viaje en uso de ellas; consiste en pasajes aéreo, fluvial y terrestre, de ida y regreso, para él y su esposa o compañera con la que tenga más de cinco meses de convivencia, o en su defecto para un hijo menor, o mayor incapacitado o estudiante. Cuando el trabajador con este derecho no hiciese uso de los pasajes, la empresa le reconoce una cantidad de dinero, estipulada en la convención colectiva de trabajo vigente.

Para el personal de empleados, la empresa implementó el sistema denominado "Ahorro Vacacional"; consiste en que el empleado ahorra un día de salario por cada mes de trabajo y la empresa le reconoce un auxilio de vacaciones igual a la suma ahorrada, más un 50% sobre el total del ahorro vacacional.

**Auxilio de anteojos:** Auxilio en dinero determinado por la convención colectiva de trabajo vigente: Se reconoce al trabajador que por primera vez se le receten anteojos, y por cambio de lentes cuando son recetados por médico especialista. La aseguradora de riesgos profesionales (A.R.P) reconoce el valor de los anteojos cuando es por daño o pérdida, con ocasión de un accidente de trabajo.

**Bonificación para los que se jubilen:** La empresa reconoce a los trabajadores que salgan a disfrutar de su pensión de jubilación una bonificación extraordinaria en dinero, determinada por la convención colectiva de trabajo vigente. Para recibirla, el jubilado deberá entregar la casa de la empresa que ocupe, y ponerse a paz y salvo por todo concepto, en un plazo no mayor de un mes contado desde la fecha de terminación del contrato de trabajo.

**Préstamos:** Para los trabajadores, los préstamos de vivienda y calamidad doméstica están reglamentados por la convención colectiva de trabajo vigente, donde se dispone de fondos especiales para tales fines.

**Préstamos para adquisición de vivienda, vehículo, estudios y calamidad domestica:** La Empresa dispone de una reglamentación interna dirigida al personal no amparado por la convención colectiva, con el fin de prestar para la

adquisición de vivienda y de vehículo, cursar estudios superiores o de postgrado o para atender situaciones calificadas como de calamidad doméstica; la cuantía depende del salario al momento de hacer la solicitud, y el derecho al préstamo está relacionado con su antigüedad en el trabajo.

**Seguro de vida:** Este auxilio se reconoce en forma adicional al seguro de vida legal; consiste en una suma de dinero establecida en la convención colectiva de trabajo vigente y se reconoce a los beneficiarios legales del trabajador.

**Prima de antigüedad:** Es un beneficio convencional en dinero; para su liquidación y forma de pago se aplican las mismas normas de la prima de servicios. Su valor está dado de acuerdo con el tiempo de servicio del trabajador a partir del primer año de antigüedad, con base en la escala establecida en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

**Prima de Navidad:** Beneficio convencional en dinero que se paga el 20 de diciembre de cada año, a quienes tengan 3 ó más meses de servicio a esta fecha; consiste en diez días adicionales a lo legal, liquidados con el salario promedio del trabajador.

**Prima móvil:** Es un beneficio convencional en dinero que se paga decadalmente; su valor resulta del cálculo de una fórmula determinada en la convención colectiva de trabajo vigente, que tiene en cuenta la inflación (IPC) y se recalcula cada tres (3) meses. Su objetivo es la conservación del valor adquisitivo del salario, frente al aumento del costo de vida. Este pago periódico no constituye salario.

## **b. Sistemas de Información**

El derecho a la información y su cumplimiento son de vital importancia para la empresa; por tanto se busca actualizar constantemente al personal sobre las decisiones tomadas, las actividades que se realizan y los aspectos administrativos u otros hechos de importancia. Los sistemas de información de que dispone la empresa son los siguientes:

**Carteleras:** Se utilizan para transmitir información a todo el personal. Contienen avisos generales, información laboral, afiches motivacionales, disposiciones administrativas, noticias de la comunidad, promociones de eventos, etc.

**Periódico:** Notas Oro es el medio de comunicación oficial de la empresa para divulgar acontecimientos de carácter interno y externo que la afectan de algún modo; además se publica toda la información relacionada con el trabajador y su familia, eventos sociales, culturales, recreativos, etc. Su publicación es mensual.

**Circulares:** Como sistema de comunicación interna, las circulares se publican con el fin de dar a conocer normas y procedimientos en los diferentes campos de la empresa.

**Buzón de sugerencias:** Se utiliza como medio para que los trabajadores presenten sus sugerencias, inquietudes y aportes para el mejoramiento de la Empresa. También pueden presentar sus aportes a la oficina de Sistema de Gestión.

**Planillas Kaize:** Es un medio alternativo para que los trabajadores presenten sus sugerencias, Inquietudes y aportes para el mejoramiento de la empresa. Se tienen ubicadas en el Taller Metalmecánico, Taller Diesel y Laboratorio Metalúrgico.

**Mejoramiso:** Es una herramienta tecnológica que facilita la labor del registro y control de sugerencias, acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento. A este programa se puede acceder desde cualquier equipo de computación en la empresa, y las personas que por su trabajo no tienen el uso directo de un computador, pueden solicitar el registro de sus solicitudes a través de los secretarios de sus secciones o en la oficina de Sistemas de Gestión.

**Grupos primarios:** En concordancia con la política de mantener suficiente y oportunamente informado al personal acerca de las actividades de la empresa, se estableció la creación de los Grupos Primarios dados los beneficios que generan como importantes medios de transmisión de la información descendente, ascendente y lateral, con los consiguientes efectos positivos en la participación del personal.

**Actas, memorandos, informes, cartas:** Por estos medios se trasmite información sobre situaciones propias de las secciones.

**Organigrama:** Su objetivo es mostrar la estructura organizacional de la empresa, dar a entender en forma general las diferentes funciones y responsabilidades administrativas, con las correspondientes líneas de dependencia.

**Programa de inducción:** Dirigido al personal de reciente vinculación; su objetivo es dar a conocer la organización institucional: formas de trabajo, normas, políticas, beneficios y servicios, obligaciones y responsabilidades que se adquieren al vincularse a la empresa.

**Video institucional:** Elaborado para que en forma rápida y amena los trabajadores en proceso de inducción y los visitantes, adquieran una visión general de lo que es Mineros S.A. En él se presentan aspectos como: Visión, misión, historia, organización de la empresa, procesos de producción, beneficios que ofrece la empresa a trabajadores y familiares, relaciones con la comunidad y actividades ambientales.

**Manuales de procedimiento:** Estos indican las acciones y las políticas a seguir en actividades específicas, las cuales son mantenidas y actualizadas permanentemente dentro de la dinámica normal de la compañía.

**Reporte de sostenibilidad:** Informe anual sobre el desempeño social y ambiental de la empresa.

**Informe financiero:** Informe anual, exigido por la ley y los estatutos de la empresa. Contiene los resultados de la labor administrativa y financiera.

### **c. Integración y desarrollo de personal**

Mineros cuenta con los siguientes programas para estimular la integración y el desarrollo su de personal:

**Auxilio para estudios:** Auxilio en dinero determinado por la convención colectiva de trabajo vigente; tienen derecho a él todos aquellos trabajadores que tengan hijos cursando estudios distintos a los primarios y que no requieran título de bachillerato.

**Becas para estudios secundarios y universitarios:** La empresa concede hasta un número determinado en la convención colectiva de trabajo vigente de becas educativas para los hijos y los trabajadores que cursan estudios secundarios o universitarios, siempre y cuando cumplan oportunamente con las certificaciones expedidas por los establecimientos educativos donde se encuentren matriculados.

**Auxilio para matrícula universitaria:** La empresa reconoce un porcentaje del valor de la matrícula universitaria para los hijos y los trabajadores que adelantan una carrera universitaria (este porcentaje varía de acuerdo con el semestre que curse el beneficiario), de acuerdo con lo estipulado en la convención colectiva de trabajo vigente.

**Capacitación:** De acuerdo con las necesidades específicas determinadas en la evaluación del desempeño realizada por cada jefe en su dependencia, previa solicitud escrita de estos a la Coordinación de Gestión Humana, se adelanta la planeación y la coordinación del entrenamiento y la capacitación, de tal manera que ésta permita satisfacer las necesidades a través de la programación de cursos, seminarios, talleres, etc.

**Caja de compensación familiar:** El personal de la empresa está afiliado a la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, la cual reconoce a cada trabajador que reúne los requisitos de ley, (que tengan una remuneración menor o igual al equivalente de cuatro salarios mínimos legales mensuales), el subsidio familiar en dinero, además de otros servicios en las áreas de mercadeo, capacitación y

recreación. Son beneficiarios del subsidio familiar las personas a cargo del trabajador: los hijos legítimos, los naturales, los adoptivos, los hermanos huérfanos de padre y los padres mayores de sesenta años.

**Preparación para el retiro laboral:** El programa “Dele más vida a los años”, está dirigido al personal de la empresa con expectativas de jubilación y tiene como objetivo preparar al personal para abordar esa nueva etapa de la vida.

**Uso del tiempo libre:** La empresa cuenta con dos instalaciones dotadas y organizadas de tal forma que puedan ser aprovechadas para el sano esparcimiento de su personal y de sus familias. Estos están ubicados en el sector de “Pueblo Nuevo” y “El Alto” del campamento. Adicionalmente se cuenta con la unidad recreativa que administra Comfenalco y varias canchas para la práctica de deportes como fútbol, baloncesto, voleibol y microfútbol.

Como una forma de organización en la planeación de eventos en las diferentes disciplinas deportivas al interior de la empresa, la Junta Empresarial de Deportes y Recreación organiza torneos internos en las modalidades de fútbol, softbol, baloncesto, voleibol, natación, ciclismo y otros, con la participación de equipos conformados por los trabajadores y empleados de diferentes secciones.

#### **d. Participación y motivación para el personal**

Son una serie de acciones mediante las cuales la empresa hace el reconocimiento de la importancia de la labor, del mérito y del mejoramiento continuo de sus colaboradores. Esto le permite afianzar relaciones mediante expresiones de gratitud y afecto.

#### **Acciones de reconocimiento institucional**

- Reconocimiento por Años de Servicio
- Reconocimiento por Jubilación
- Reconocimiento por Desempeño laboral

#### **Eventos y fechas especiales**

- Apoyo económico a cada sección para la celebración de la navidad.
- La empresa celebra la navidad con regalos para los hijos de todo su personal y un regalo para cada uno de sus empleados.

- Se premia el mejor alumbrado navideño del campamento de la empresa.
- Se celebra el día del ingeniero, día del tecnólogo, día de la secretaria, día de la mujer, día de amor y amistad, día de brujas, fiesta de estaciones por día de las velitas y cena de navidad.

### 6.3. DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE INCENTIVOS

#### 6.3.1. Análisis de necesidades del personal y beneficios ofrecidos por la empresa

“Que una persona se vaya de la empresa, es siempre un tema para considerar, pero no para dramatizar. Es absolutamente inconveniente crear sistemas para retener a la gente más allá de su voluntad. Si alguien se quiere ir, pero no se va porque tiene un premio importante para cobrar en el futuro, probablemente se quede, pero su motivación y compromiso serán esencialmente bajos”<sup>21</sup>

La anterior afirmación hace referencia a los patrones sociológicos o de comportamiento de cada persona, donde se exhiben dos patrones de conducta relacionados con la retención de personal. La figura 15 describe las diferencias entre una persona con deseos de pertenecer o hacer carrera y entre otra persona que no genera nexos de pertenencia sino que se comporta como un agente libre.

**Figura 24: Conductas que inciden en la retención de personal**

CARRERA	AGENTE LIBRE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quiere trabajar en una empresa</li> <li>▪ Ve a la empresa como una escalera</li> <li>▪ Disfruta la rotación interfuncional</li> <li>▪ Cree en la cultura corporativa</li> <li>▪ Disfruta de la oficina</li> <li>▪ Piensa en el largo plazo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quiere un proyecto</li> <li>▪ Ve a la empresa como un lugar</li> <li>▪ Odia la rotación interfuncional</li> <li>▪ Cree en sus propios valores</li> <li>▪ Disfruta de su home/office</li> <li>▪ Piensa en el corto plazo</li> </ul>

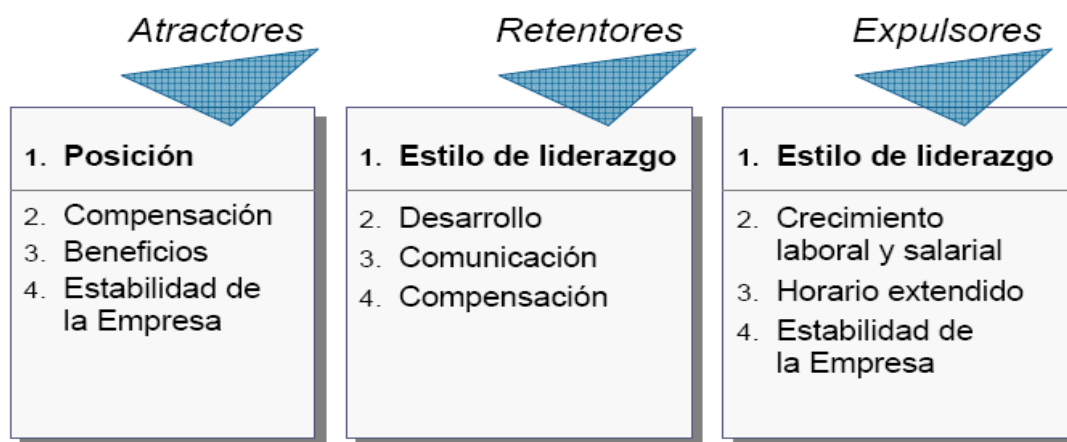
Las personas cuyo patrón de comportamiento es el de un agente libre, igual se irán de la organización aunque se les brinde beneficios excepcionales. Del mismo modo es importante distinguir entre la cantidad de rotación, medida con la tasa de

<sup>21</sup> Cravino Luis María. Disponible en:  
[http://www.bumeran.com.ar/pv\\_obj\\_cache/pv\\_obj\\_id\\_4CBD5900E00F388FADB4F26ECA1AC3BC1B5E4E00/filename/cravino-ao.pdf](http://www.bumeran.com.ar/pv_obj_cache/pv_obj_id_4CBD5900E00F388FADB4F26ECA1AC3BC1B5E4E00/filename/cravino-ao.pdf)

rotación, y la calidad de la misma. Para gestionar la calidad de la rotación, es importante empezar a capturar dos medidas: el porcentaje de empleados que se van que son de alto desempeño o poseen gran potencial, versus el porcentaje que se va que tiene desempeño por debajo del promedio; en este sentido el inventario de capital humano realizado en el capítulo 1 provee información sobre la calidad de la rotación considerando elementos de desempeño y potencial de desempeño de las personas.

De acuerdo con las investigaciones realizadas por el Dr. Jac Fitz-enz, conocido como el padre de la medición de la gestión del capital humano en las organizaciones, sobre atracción, retención y rotación de 19000 empleados durante tres años de análisis, se obtuvieron los resultados que se presentan en la figura 16.

Al contrastar los beneficios ofrecidos por la empresa con los hallazgos de la investigación de Fitz-enz, se observa que Mineros tiene gran capacidad de atraer personal. El rango salarial de la empresa se extiende desde dos SMLV hasta 69 SMLV; se percibe estabilidad de la empresa y visión de futuro, cuenta con gran variedad de incentivos económicos y mejoramiento de vida laboral y familiar, como pocas empresas en el país.



**Figura 25: hallazgos de la investigación de Fitz-enz.**

La baja percepción en el nivel de retribuciones percibidas estaba relacionada con la carencia de una estructura salarial para cargos operativos, y con la inequidad salarial en los cargos más calificados, asuntos éstos que quedaron solventados con la estructura salarial elaborada y en su posterior implantación y reglamentación para el funcionamiento del sistema.

Del mismo modo las comunicaciones figuran entre los cuatro factores retenedores de personal más importantes según los hallazgos de la investigación de Fitz-enz.

Esta afirmación se sustenta en que la comunicación más que una herramienta, es una proyección estratégica para la acción eficaz, porque toda empresa es ante todo un sistema eminentemente conversacional. Particularmente en el caso de Mineros S.A. se cuenta con varios sistemas de información que buscan facilitar el flujo de la comunicación; sin embargo se hace necesario como primera medida definir claramente las necesidades de información para los empleados y demás grupos de interés. Los sistemas de información y comunicación, tales como el periódico Notas Oro, las carteleras y las circulares facilitan el proceso de información pero no garantizan que el personal esté informando efectivamente sino se tiene claridad sobre qué informar y a quién. En cuanto al nivel operativo, donde se encuentra personal que tiene conocimientos mínimos de lectura y escritura, los medios escritos resultan ser mecanismos poco eficaces para el flujo de información. A su vez, los grupos primarios son un excelente mecanismo de información ascendente, descendente y lateral, dando oportunidades de participación al personal y facilitando la comunicación en todos los sentidos; sin embargo, los grupos primarios están dirigidos a directores, jefes, algunos supervisores y algunos empleados con roles de liderazgo en la organización, sin involucrar a los capataces de las diferentes cuadrillas de personal con que cuenta la empresa y que tienen contacto directo con los empleados del nivel operativo. En el aspecto de comunicaciones figura igualmente la dificultad de comunicarse abiertamente con los superiores, que si bien es un problema de comunicación muestra una clara relación con el estilo de liderazgo.

El hecho de que los empleados expresen que existe carencia de información para desempeñar efectivamente sus labores cuando se encuentran recién vinculados a la organización, estaba relacionado con la inexistencia del manual de descripción de cargos, que permitiera conocer claramente los cometidos a desarrollar en el puesto de trabajo y en relación con las especificaciones propias del oficio, tales como el objetivo del cargo, riesgos, funciones responsabilidades y procesos asociados y demás especificaciones concernientes a la ejecución del mismo, siendo una de las causas más frecuentes de desmotivación precisamente el hecho de no saber qué hacer y cómo. De otra parte, la información corporativa es presentada en el video institucional y en charla persona a persona con un jefe de cada departamento de la empresa, lo que hace que el programa de inducción general tome una semana de duración; sin embargo, una vez terminado el plan de inducción, la velocidad de cambio y crecimiento de la empresa requieren de un medio de comunicación más dinámico que informe de manera actualizada sobre los cambios acontecidos en cuanto a los propósitos empresariales y cambios en los procesos internos.

La conclusión más importante de la investigación sobre atracción, retención y expulsión de empleados realizada por Dr. Jac Fitz-enz, expresa que el 50% de las razones de por qué un empleado se va de la empresa están relacionadas con el estilo de liderazgo, y por lo tanto, los empleados no renuncian a la empresa, sino que renuncian al jefe. La anterior afirmación está respaldada en que el estilo de

liderazgo es capaz de crear y transformar la cultura organizacional. Los resultados de un buen estilo de liderazgo conducen a que la gente se siente importante, se mejora el aprendizaje y la competencia, la gente puede sentir que forma parte de una comunidad y considera el trabajo estimulante.

Precisamente el estilo de liderazgo en Mineros S.A. aparece como uno de los aspectos con tendencia a debilidad y que se manifestó tanto en la encuesta de clima laboral realizada como en alguna pocas cartas de renuncia de manera más indirecta, debido a que la gente tiende a no expresar abiertamente este tipo de relaciones. Las inconformidades con el estilo de liderazgo están asociadas con los factores que propician un contrato emocional con las personas, con coherencia en el actuar, el respeto, el reconocimiento del esfuerzo, el estímulo a la mejora, con el sentirse tomado en cuenta y valorado, con la confianza y la autonomía que son componentes claves del liderazgo para la motivación y retención del personal.

Finalmente, un aspecto particular de Mineros S.A, es la difícil ubicación geográfica de su zona de operaciones, ya que si bien la empresa posee los medios de transporte para movilizarse rápidamente a Medellín, el personal directivo y de nivel de jefaturas dispone únicamente de 15 días al año para salir del campamento. Esto aunado con la desproporción entre hombres y mujeres que habitan en los campamentos de la empresa (452 hombres y 21 mujeres) dificulta la posibilidad de realizar una vida personal para el personal soltero que son precisamente los que más renuncian (en la actualidad la empresa cuenta con 87 solteros, 368 casados, 15 separados y 3 viudos). Del mismo modo el hecho de que al finalizar la primaria, que se puede cursar en la escuela de la empresa, al comenzar el bachillerato la esposa y los hijos se trasladan a la ciudad de Medellín, quedando el esposo solo la mayoría del año, excepto en las vacaciones de junio y diciembre que son los periodos de vacaciones en los colegios. Anteriormente la empresa disponía de educación secundaria en su campamento pero éste se clausuró debido a que era poco utilizado por el personal de la empresa prefiriendo que sus hijos se formen en los colegios de la capital de Antioquia en la mayoría de los casos. Estas condiciones generan situaciones inadecuadas para el mantenimiento de unas relaciones familiares y personales propicias para los empleados. Del mismo modo, las condiciones de vida en campamentos imposibilita la realización de ciertos proyectos personales asociados con la vida en la ciudad, como la continuación de estudios de postgrados, que es una de las causa de renuncias más presentadas por los jefes jóvenes, que como se explicó en el análisis de las causas de renuncia, es el estrato de la población donde más riesgo de abandono se presenta.

### **6.3.2. Propuestas para la atracción y mantenimiento del capital humano**

A continuación se presentan las propuestas encaminadas a mejorar los aspectos necesarios para atraer y mantener la inversión del capital humano, de acuerdo con los resultados del análisis de necesidades del personal y beneficios ofrecidos por

la empresa. Las propuestas presentadas fueron establecidas como resultado del análisis de alternativas realizado en dos sesiones del grupo focal, en el cual se concedieron espacios para la deliberación sobre las condiciones empresariales para la retención del capital humano y la socialización de las causas de abandono, como también la consolidación de propuestas ajustadas que permitan reducir la tasa de rotación y que resultaran viables de aplicar de acuerdo con el contexto empresarial.

- **Plan estratégico de comunicaciones**

Creación de un plan estratégico de comunicaciones que responda a las necesidades de información de los grupos internos (grupo de dirección, empleados, trabajadores, familias del personal, contratistas, proveedores y clientes) y de los grupos externos (Estado: Ministerios y entidades gubernamentales afines con minería, ambiente, relaciones laborales, seguridad, impuestos y control de sociedades anónimas; Opinión pública: Medios de comunicación masivos, universidades, asociaciones y gremios relacionados con minería y ambiente; Entorno inmediato: Zona de operación presente y futura), de modo tal que las comunicaciones en Mineros S.A. correspondan a un proceso planeado, orientado hacia las siguientes directrices:

- a. **Eje Corporativo: Lo que se quiere ser**

Objetivo: Reunir, completar, actualizar, organizar y seleccionar la información corporativa para someterla a la aprobación por las instancias correspondientes de la empresa.

Resultado: Consolidar un marco teórico que le permita a la empresa desarrollar el contenido de sus programas de comunicación de una manera coherente en cuanto a lo que piensa y reglamenta la empresa

Temáticas

1. Filosofía corporativa (Misión, Visión, Principios Gerenciales, Principios Empresariales y Valores)
2. Objetivos estratégicos
3. Estructura organizacional (Funcional y Macroprocesos)
4. Políticas (SGI, Gestión de Costos, Social, Comunicaciones, Tierras, Seguridad y Manejo de Riesgos, Empleo y Contrataciones)
5. Códigos (Ética y Buen Gobierno).
6. Reglamentos (Interno de Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, Convivencia y Uso de Áreas Comunes)

## 7. Indicadores GRI (adherentes al Global Compact)<sup>22</sup>.

### **b. Eje Idoneidad: Cómo lograr ser lo que se quiere ser**

Objetivos: Construir el saber colectivo e individual y generar oportunidades de mejora continua.

Resultado: Gente con actitud, aptitud y acciones coherentes con la filosofía empresarial y que conoce lo que hace la empresa a través de sus modelos de gestión, programas y proyectos.

Temáticas

1. SGI
  - A. Calidad
  - B. Manejo Ambiental
  - C. Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
2. Gestión y Desarrollo de las actitudes y aptitudes del talento humano interno
3. Responsabilidad Social, Económica, Ambiental, Social, y Seguridad Física Estratégica
4. Gestión Financiera abierta al público
5. Proyectos

### **c. Eje Reputación: Lo que se divulga de lo que se es**

Objetivo: Informar las buenas prácticas de la empresa para facilitar las interacciones con los grupos de interés en un ambiente de confianza y aprendizaje continuo.

Resultados: Consolidar una imagen favorable o la licencia social de la empresa.

1. Buenas prácticas en calidad
2. Buenas prácticas ambientales
3. Buenas prácticas en seguridad industrial y salud ocupacional
4. Buenas prácticas en gestión y desarrollo del talento humano interno
5. Buenas prácticas en responsabilidad social
6. Buenas prácticas en gestión financiera
7. Buenas prácticas en proyectos

La comunicación estratégica busca establecer un buen carácter empresarial, evidente en el quehacer cotidiano y ajustado a los valores globales. Se busca que la empresa que hasta hoy “decidía, implementaba y defendía”, se transforme con

---

<sup>22</sup> Indicadores para la elaboración de las memorias de sostenibilidad y de balance social con base en los lineamientos del Global Reporting Initiative.

comunicación estratégica, en una empresa que “escuche, decida, actúe y delibere” para definir valores y principios que se reflejen en las políticas y en la gestión.

- **Mecanismos de comunicación e información**

Realizar reuniones con los capataces y jefes de cuadrillas para informarlos sobre los cambios acontecidos en la empresa en ese periodo de tiempo y cuya difusión y conocimiento en el nivel operativo se considere importante, dado que son precisamente los capataces y jefes de cuadrillas son los que tienen contacto directo con los empleados del nivel operativo. Del mismo modo se sugiere la creación de un nuevo boletín “Desde la gerencia” dedicado a informar sobre los trabajos que se vienen adelantando desde la Gerencia General de la Empresa, la Gerencia de Operaciones, la Gerencia de Nuevos Proyectos y la Gerencia Administrativa y Financiera, teniendo en cuenta el distanciamiento geográfico que existe entre la gerencia de operaciones que se encuentra en cercanías al Municipio de El Bagre, Antioquia, y las demás gerencias con sede en la ciudad de Medellín. El boletín tiene como propósito que el personal conozca los trabajos adelantados desde el nivel gerencial en el ámbito de toda la organización y no solamente los acontecidos desde la Gerencia de Operaciones. Las reuniones serán acordadas directamente por cada jefe y sus capataces de acuerdo con su disponibilidad de tiempo en un plazo no mayor a 15 días y por espacio de media hora.

- **Estilo de dirección**

Fortalecer la capacidad de liderazgo de los ejecutivos de la empresa partiendo del análisis de sus estilos de liderazgo, sus actitudes en las relaciones interpersonales y sus habilidades para la conducción de procesos de planeación y comunicación, así como el manejo de las relaciones humanas y la coordinación de equipos, por medio de diplomados o cursos de formación que permitan suplir las falencias encontradas en el análisis de los estilos de liderazgo realizados de manera individual para cada ejecutivo. Éste análisis será realizado por un experto en psicología organizacional. A continuación se presentan diferentes temáticas encaminadas al mejoramiento del estilo de dirección; sin embargo, su aplicabilidad estará sujeta a las necesidades particulares identificadas para cada directivo:

- Liderazgo y planeamiento estratégico
- Liderazgo, comunicación asertiva y conducción del cambio organizacional
- Desarrollo de equipos de trabajo
- Inteligencia emocional e intensificación de estilos participativos
- Colaboración y actitudes ante el riesgo y los retos

- **Prevención de riesgos psicosociales y programas de conciliación de vida familiar y personal.**

Realizar un estudio que permita identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa y que puedan afectar tanto el desarrollo del trabajo como la salud psíquica o social del trabajador, tales como el estrés, el acoso moral, violencia laboral y sus formas, entre otros. Del mismo modo, se hace necesario habilitar sistemas de conciliación de vida familiar y personal tanto para las familias que habitan en el campamento, como para los trabajadores cuyas familias se encuentran fuera del campamento de la empresa, y que por tanto se ven privados del núcleo familiar. Así mismo, se hace necesario generar espacios que concilien las relaciones sociales y la vida fuera del campamento, sobretodo en el personal soltero, teniendo en cuenta que la gran parte del personal es de género masculino, las condiciones de aislamiento de la zona de operaciones y las limitadas salidas con que se cuenta.

Conciliación familiar-laboral implica que la empresa no solo contrate los servicios de un profesional en psicología organizacional que pueda desarrollar desde la División de Gestión Humana y Relaciones Laborales la función de gestor emocional donde se puedan desahogar penas e inquietudes, sino que además suelen ir acompañados de estrategias que permitan armonizar las relaciones personales y familiares. En este sentido, se deben establecer límites de horas extras permitidas de modo tal que el trabajador cuente con tiempo para dedicarse a sí mismo y a sus seres queridos. Particularmente en el caso de Mineros se podría incluir que la empresa tenga convenio con una escuela en Medellín, de modo que el padre trabajador aunque distante, pueda controlar la escolarización; además, se debe contemplar que el trabajador vea a la familia, bien sea concediendo permisos para ir a la ciudad u organizando en el campamento el “día de la familia”.

## CONCLUSIONES

- La elaboración del inventario personal crítico permitió conocer de manera individual el stock inmaterial que conforma el capital humano de los empleados vinculados a las unidades de producción evaluados, identificando sus fortalezas y debilidades asociadas a la ejecución del trabajo y en relación con los requerimientos del cargo. Del mismo modo para facilitar la alineación con el puesto de trabajo se identificaron aspectos importantes a mejorar que conduzcan a un mejor desempeño del empleado.
- En general, los resultados obtenidos del estudio descriptivo realizado sobre la disposición del escenario empresarial para la inversión de capital humano, dan cuenta de unas condiciones generales favorables, dado que los resultados del estudio anterior realizado en 2004 arrojan un promedio general de 77/100 y en el presente estudio el promedio es de 80/100, destacándose el mejoramiento en las dimensiones Compromiso, Visión de futuro, Disposición para asumir nuevas responsabilidades, Deseos de aprender nuevas cosas, Trabajo en equipo y Actitud hacia el cambio, las cuales favorecen la gestión del capital humano organizacional y la implementación de estrategias basadas en el desarrollo de las personas. En contraste, las dimensiones de Comunicaciones, Estilo de dirección, Organización del trabajo y retribuciones, fueron las dimensiones identificadas con tendencia a debilidad, siendo las retribuciones la dimensión que evidenció el declive más significativo respecto al estudio anterior (bajaron de 75/100 a 68/100).
- La Estructura salarial diseñada como mecanismo de mejora de la insatisfacción percibida por el personal operativo con el nivel de sus retribuciones, permitió establecer que los cargos más calificados estaban siendo compensados en menor proporción a su complejidad, y por el contrario, los empleos menos calificados tenían una compensación muy alta en relación a las puntuaciones obtenidas, condición que generaba inequidad salarial al interior de la organización; situación ésta que quedó corregida con la clasificación de todo el personal en las clases y grados correspondientes, respetando el principio de que a ninguna persona se le puede reducir su salario. Conjuntamente la metodología de valoración de cargos, el diseño de la estructura salarial diseñada y la reglamentación del funcionamiento del sistema salarial proveen un mecanismo objetivo para determinar la cuantía salarial de un cargo dado, atender reclamaciones y movimientos de personal manteniendo la equidad relativa del sistema.

- Para diezmar la insatisfacción manifestada por las personas respecto a la suficiencia de información para realizar eficientemente su trabajo, se elaboró el manual de descripción de cargos para todos los oficios de la empresa que no estuvieran documentados. Esta acción permitió que los trabajadores pudieran conocer con claridad las especificaciones del puesto de trabajo, sus objetivos, funciones, responsabilidades, procesos a los que se encuentra vinculado y líneas de autoridad, encausando el desempeño de cada empleado hacia los requerimientos propios del cargo.
- La elaboración del programa general de capacitan permitió establecer de manera organizada los insumos de conocimientos, de habilidades y competencias que el personal de la empresa requiere para responder a las necesidades de la organización e incrementar el capital humano individual. Adicionalmente, la evaluación del programa de capacitación diseñada permite medir la efectividad del mismo y a su vez los indicadores para la medición de la contribución económica del capital humano permiten medir que tan efectiva es la gestión del capital humano en la empresa.
- Del diagnóstico realizado para la retención de inversores de capital humano, se puede concluir que Mineros cuenta con beneficios económicos que superan a la mayoría de empresas del país, pero que resultan insuficientes para mantener el capital humano que posee, dado que las recompensas económicas solo incentivan en el corto plazo y no generan compromiso. Mineros debe crear sistemas de incentivos de tipo emocional, que son capaces de generar Engagement. El análisis de las causas de abandono y rendimientos esperados de la inversión de capital humano reveló que entre los factores que expulsan el capital humano de Mineros S.A. se encuentran el estilo de dirección y la ubicación geográfica y estilo de vida en el campamento, asociado a riesgos psicosociales y a la falta de conciliación de la vida familiar y personal.

## RECOMENDACIONES

- Implantar un programa para la gestión del conocimiento en la organización como mecanismo de gestión del capital humano y del capital organizacional como activos intangibles que agregan valor a la organización.
- Realizar la planeación estratégica con base en la metodología del Balanced Scorecard; de modo tal, que el mapa estratégico facilite la identificación de las capacidades e iniciativas claves que impactaran los resultados financieros de la empresa como mecanismo de medición del capital humano.
- Monitorear al menos cada dos años las condiciones del escenario para una inversión elevada de capital humano en la empresa, de tal forma que la organización cuente con información clara y confiable sobre aspectos críticos que inhiben la inversión y retención del capital humano que posee.
- Realizar el inventario personal crítico para todo el personal de la organización con base en la metodología utilizada en el desarrollo de la practica como prueba piloto en los cargos más importantes de las Unidades de producción.

## BIBLIOGRAFIA

- DAVENPORT, Thomas. Capital humano. Barcelona: Gestión 2000, 2000. 264 p.
- TORRES ORDOÑEZ, José Luis. Enfoque para la medición del impacto en los negocios de la gestión del capital humano. Barranquilla: Pensamiento & gestión, 2005. 27 p.
- MORALES ARRIETA, Juan Antonio. Estrategias y sistema salarial o de compensaciones. Bogotá: McGraw-Hill INTERAMERICANA, S.A, 1999. 419 p.
- AMAYA GALEANO, Miguel. Administración de salarios e incentivos. Bogotá: Escuela colombiana de ingeniería, 2003. 432 p.
- VARGAS MUÑOZ, Néstor. PIQUERO, Francisco. TORRES MOJICA, Alejandro. Bogotá: McGraw-Hill INTERAMERICANA, S.A, 1994. 404 p.
- Valoración de puestos de trabajo. Barcelona. Servicio Nacional de Productividad industrial. 1981. 557 p.
- PFEFFER, Jeffrey. Ventaja competitiva a través de las personas. México D.F: Continental, S.A. DE CV, 1996. 265 p.
- LLEIGH, David. Cómo entrenar un grupo eficiente. Santafé de Bogotá: Legis editores S.A, 1992. 197 p.
- NASH, Michel. Cómo incrementar la productividad del Recurso humano. Bogotá: norma, 1991. 281 p.
- CRAVINO, Luis María. Un trabajo feliz. Buenos Aires: Temas, 1995. 220 p.
- FICZ-ENZ, Jac. Gestión del capital humano. Barcelona: Deusto, 1999. 95 p.

## **ANEXOS**

## **Anexo 1: Plantilla para determinación de perfiles de percepción y personalidad**

Cargo: \_\_\_\_\_

Nos muestra dimensiones de comportamiento de los evaluados en 10 Necesidades o Motivaciones y 10 Roles que toman los individuos en su desempeño.

No hay perfiles buenos o malos, sino diferentes estilos administrativos que tampoco son buenos o malos por definición. Algunas dimensiones son susceptibles de cambio por desarrollo y madurez, siendo razonable asumir que tanto el comportamiento como los requerimientos son flexibles para llevar a cabo adecuaciones, aunque siempre con límites tanto de la personalidad como de los requerimientos básicos de un puesto.

Instrucciones:

En cada grupo de frases, elige aquella que describa la forma más conveniente y que mejor se ajuste al comportamiento que se debe seguir en el puesto, para obtener los resultados óptimos en el desarrollo del mismo.

**GRUPO N. El puesto:**

- 8 Requiere de mucha responsabilidad, por lo que es necesario que todo el trabajo lo realice personalmente, efectuando sus trabajos sin delegarlos.
- 7 Ordinariamente requiere que personalmente efectúe cada uno de sus trabajos sin delegarlos.
- 6 Requiere que se manejen varias tareas al mismo tiempo, con poca o ninguna delegación
- 5 Requiere que se manejen varias tareas, delegando algunas. Otras debe efectuarlas personalmente.
- 3 Requiere primordialmente de delegación para poder realizar varios trabajos simultáneamente.

**GRUPO G. El puesto:**

- 8 Requiere de identificarse de una manera excepcional con un trabajo arduo e intenso.
- 7 Requiere de identificarse fuertemente con un trabajo arduo e intenso.
- 5 Requiere de identificarse más de lo ordinario con un trabajo arduo
- 4 Requiere de identificarse, en forma normal, con un trabajo arduo
- 3 No requiere de una particular identificación con un trabajo arduo.

GRUPO A. El puesto:

- 8 Necesita de estándares de perfección y la persistencia de mucha actividad, pero también proporciona reconocimiento y oportunidades de ser promovido.
- 6 Necesita de altos estándares de trabajo, veracidad y entusiasmo, así como reconocimiento a sus méritos e iniciativa.
- 4 Debe desarrollarse con un deseo intenso de obtener éxito y oportunidades de reconocimiento a sus esfuerzos personales.
- 3 Necesita de funciones no competitivas. Ofrece pocas oportunidades de promoción.

GRUPO L. El puesto:

- 8 Necesita de asumir un liderazgo que genere confianza, pero a la vez que se lleve con mano firme y dominante
- 6 Requiere de asumir un liderazgo dominante pero que conlleve un ambiente de confianza.
- 4 Requiere algunas veces de actitudes firmes, pero rara vez dirigidas por el ocupante.
- 2 No requiere de liderazgo, pero si de apego a normas.

GRUPO P. El puesto:

- 9 Requiere de ejercer control sobre las actividades de los demás
- 8 Requiere de tomar la responsabilidad directa de las decisiones tomadas por otras personas.
- 7 Requiere la responsabilidad directa o indirecta de las decisiones tomadas por otras personas
- 6 Requiere de cierta responsabilidad directa o indirecta de las decisiones tomadas por otras personas.
- 5 Requiere de que tome alguna responsabilidad como líder
- 4 Pocas veces requiere responsabilidad sobre otras personas.
- 3 Requiere influir en otros sin que los controle directamente
- 2 No requiere ninguna responsabilidad sobre otras personas.

GRUPO I. El puesto:

- 8 Requiere de tomar decisiones originales, con rapidez, naturalidad y al momento.
- 6 Requiere de tomar decisiones con naturalidad, pero después de un análisis concienzudo.
- 3 Le permite mucho tiempo para tomar decisiones, de las cuales se requiera un análisis concienzudo; o se requiera que se sigan reglas establecidas que no impliquen ninguna toma de decisión propia.

GRUPO T. El puesto requiere:

- 8 Que los trabajos se realicen rápidamente y que se cumplan en los tiempos estipulados.
- 7 Cumplir con el mucho trabajo demandado en los tiempos que se han fijado.

- 5 Hacer el trabajo en un tiempo promedio
- 4 Poca o ninguna precisión en el tiempo, en un ambiente que no sea rígido ni estricto.

GRUPO V. El puesto requiere:

- 8 De un trabajo físico arduo o de mucho movimiento de brazos y piernas (agente de ventas)
- 6 De un esfuerzo físico mayor que el promedio, o de un desplazamiento frecuente en su área de trabajo.
- 4 De una actividad física promedio
- 3 De que esté sentado el 75% de su tiempo.
- 2 Que esté sentado en un tiempo promedio mayor al 90%.

GRUPO X. El puesto requiere:

- 7 Agresividad y estilo en el manejo de los grupos a efecto de impresionar a los demás.
- 5 Convencer con insistencia a la gente y a los grupos
- 4 Convencer a la gente con mínima presión.
- 3 Convencer a la gente sin presionar
- 2 Ser reservado

GRUPO S. El puesto requiere:

- 8 Comunicación verbal aprox. 100% del tiempo y una habilidad natural para un alto tacto social.
- 7 Comunicación verbal aprox. en 80% del tiempo y habilidad natural para un alto tacto social.
- 6 Comunicación verbal en un 70% del tiempo y habilidad natural para un alto tacto social.
- 5 Comunicación verbal en 60% del tiempo y habilidad natural para un alto tacto social.
- 4 Que le de igualdad de importancia a la comunicación, como a los trabajos asignados.
- 3 Comunicación en un 40% del tiempo.
- 2 Que ponga más interés en los trabajos asignados que en la comunicación.
- 1 Prácticamente de una completa concentración en el trabajo que realiza y no en la comunicación.

GRUPO B. El puesto requiere:

- 8 Una sensibilidad natural para detectar el estado de ánimo de un grupo debido a una fuerte identificación con los puntos de vista y actitudes del grupo
- 5 Que haya unión y sensibilidad hacia la gente, pero no a tal grado que no pueda pensar independientemente.
- 3 Independencia y en algunas ocasiones oposición al grupo, y no estar fuertemente influido por opiniones o actitudes del grupo
- 1 Que sea muy independientemente y aislado del grupo.

GRUPO O. El puesto requiere:

- 7, 6,5 Trabajar en un ambiente afectuoso e íntimo
- 4 En ocasiones demostrar afecto a las personas
- 3,2 Una relación formal de negocios con las personas.

GRUPO R. El puesto requiere de pensamiento profundo, planeación y formulación de estrategias en un:

- 8 85% del tiempo
- 7 70% del tiempo
- 6 60% del tiempo
- 5 50% del tiempo
- 4 40% del tiempo
- 3 20% del tiempo
- 2 casi nulo, poco o ningún interés en saber de la teoría en que se basa su trabajo.

GRUPO D. El puesto requiere:

- 7 Manejar detalles tangibles y evidentes que tienen poca importancia o repercusión en el conjunto general
- 5 Mucho interés personal en los detalles
- 3 Mediano interés en los detalles
- 1 Delegación o tener la habilidad para seleccionar a través de los hechos, los detalles importantes de aquellos que no lo son.

GRUPO C. El puesto requiere:

- 8 Revisión minuciosa y de apegarse exactamente a los estándares establecidos en su trabajo.
- 7 Apegarse a estándares establecidos, utilizando un mismo método para hacerlo.
- 5 Orden, sistema y cierto aprendizaje
- 2 Flexibilidad de pensamiento y habilidad para ajustarse a las nuevas situaciones.

GRUPO Z. El puesto requiere.

- 8,7 Ser creativo y adoptar nuevas ideas
- 6 Facilidad para ajustarse a los cambios
- 5,4 Ser flexible dentro de lo normal
- 3,2 De trabajo repetitivo y rutinario

GRUPO E. El puesto requiere:

- 8,7, 6 Ser calmado, estable y tener un perfecto control emocional
- 5,4 Control normal de sí mismo.
- 3, 2,1 Expresarse en forma convincente, dinámica y eficaz.

GRUPO K. El puesto requiere:

7,6 Enfrentarse directamente a la gente y los problemas, estar en la "línea de fuego".

5,4 Madurez emocional y una actitud defensiva normal.

3,2 Manera de pensar abstracta e impersonal.

GRUPO F. El puesto requiere:

8 Sensibilidad de cómo siente y piensa las cosas el jefe y tener habilidad para trabajar incondicionalmente hacia la empresa y su supervisor.

6 Mucha lealtad, cooperación y respaldo en lo que su supervisor y empresa necesitan.

3 Mucha seguridad y confianza en sí mismo y que actúe de acuerdo a sus ideas, defendiendo sus puntos de vista, a pesar de que exista oposición de elementos antagónicos.

GRUPO W. El puesto requiere:

7 Cumplir reglamentos y procedimientos al pie de la letra, sin ninguna variación.

5 Que acepte la supervisión de buena gana y que se cumplan los reglamentos y políticas determinadas por la empresa.

4 Apegarse al espíritu de la ley, ajustándose a las situaciones de acuerdo a los reglamentos prescritos.

3 Ajustarse a una supervisión limitada y esporádica, teniendo mucha libertad para decidir sobre los medios a utilizar para cumplir con las metas fijadas.

1 Autonomía para trabajar independientemente, prácticamente sin ninguna supervisión.

## Anexo 2: Test de Kostick

AREA:

\_\_\_\_\_ NOMBRE: \_\_\_\_\_

PUESTO: \_\_\_\_\_

A continuación se presentan 90 pares de frases. Usted debe escoger de cada par aquella que sea más afín con su forma de ser o de pensar. A veces tendrá la impresión de que ninguna refleja esa afinidad o, por el contrario, que ambas lo hacen; en todo caso, debe optar por una de las dos.

Marque un círculo en torno al número correspondiente a la frase elegida. Y no deje sin responder ninguna pregunta. Conteste rápidamente y con sinceridad:

1. Soy un trabajador tenaz..... 1  
No soy de humor variable..... 2
- 2 Me gusta hacer el trabajo mejor que los demás ..... 1  
Me gusta seguir con lo que he empezado hasta terminarlo ..... 2
- 3 Me gusta enseñar a la gente como hacer las cosas..... 1  
Me gusta hacer las cosas lo mejor posible ..... 2
- 4 Me gusta hacer cosas graciosas ..... 1  
Me gusta decir a la gente lo que tiene que hacer ..... 2
- 5 Me gusta pertenecer a grupos..... 1  
Me gusta ser tomado en cuenta en los grupos..... 2
- 6 Me gusta hacer un amigo íntimo ..... 1  
Me gusta hacer amistad con el grupo..... 2
- 7 Soy rápido en cambiar cuando lo creo necesario..... 1  
Intento hacer amigos íntimos..... 2
- 8 Me gusta “devolverla” cuando alguien me ofende ..... 1  
Me gusta hacer cosas nuevas o diferentes ..... 2
- 9 Quiero que mi jefe me estime..... 1

Me gusta decir a la gente cuando están equivocados .....	2
10 Me gusta seguir las instrucciones que me dan .....	1
Me gusta agradecer a mis superiores .....	2
11 Me esfuerzo mucho .....	1
Soy ordenado. Pongo todo en su sitio .....	2
12 Consigo que la gente haga lo que yo quiero .....	1
No me altero fácilmente .....	2
13 Me gusta decir al grupo lo que tiene que hacer .....	1
Siempre continuo un trabajo hasta que está hecho .....	2
14 Me gusta ser animado e interesante. ....	1
Yo quiero tener mucho éxito .....	2
15 Me gusta “encajar” con grupos .....	1
Me gusta ayudar a las personas a tomar decisiones .....	2
16 Me preocupa cuando alguien no me estima .....	1
Me gusta que la gente note mi presencia .....	2
17 Me gusta probar cosas nuevas .....	1
Prefiero trabajar con otras personas que solo .....	2
18 Algunas veces culpo a otros cuando las cosas salen mal .....	1
Me molesta cuando no le gusto a alguien .....	2
19 Me gusta complacer a mis superiores .....	1
Me gusta intentar trabajos nuevos y diferentes .....	2
20 Me gusta tener instrucciones detalladas para hacer un trabajo....	1
Me gusta decírselo a la gente cuando me enfada .....	2
21 Siempre me esfuerzo mucho .....	1
Me gusta ir paso a paso con gran cuidado .....	2
22 Soy un buen “dirigente” .....	1
Organizo bien el trabajo de un puesto .....	2
23 Me enfado con facilidad .....	1
Soy lento tomando decisiones .....	2

24	Me gusta trabajar en varias actividades al mismo tiempo .....	1
	Cuando estoy en grupo me gusta estar callado .....	2
25	Me encanta que me inviten.....	1
	Me gusta hacer las cosas mejor que los demás.....	2
26	Me gusta hacer amigos íntimos.....	1
	Me gusta aconsejar a los demás .....	2
27	Me gusta hacer cosas nuevas y diferentes.....	1
	Me gusta hablar de mis éxitos .....	2
28	Cuando tengo razón me gusta luchar por ella .....	1
	Me gusta pertenecer a un grupo.....	2
29	Evito ser diferente a los demás .....	1
	Intento acercarme mucho a la gente .....	2
30	Me gusta que me digan exactamente como hacer las cosas .....	1
	Me aburro fácilmente .....	2
31	Trabajo mucho.....	1
	Pienso y planeo mucho .....	2
32	Me gusta dirigir el grupo .....	1
	Los pequeños detalles me interesan .....	2
33	Tomo decisiones fácil y rápidamente .....	1
	Tengo mis cosas cuidadas y ordenadas .....	2
34	Hago las cosas de prisa .....	1
	Yo no me pongo enfadado ni triste a menudo .....	2
35	Quiero ser parte del grupo.....	1
	Quiero hacer un solo trabajo a la vez .....	2
36	Intento hacer amigos íntimos.....	1
	Intento mucho ser el mejor .....	2
37	Me gustan los nuevos estilos en trajes y coches.....	1
	Me gusta ser responsable por otros .....	2
38	Disfruto discutiendo .....	1
	Me gusta que me pongan atención .....	2
39	Me gusta agradar a mis superiores .....	1

Estoy interesado en ser parte del grupo .....	2
40 Me gusta seguir las reglas con cuidado.....	1
Me gusta que la gente me conozca muy bien .....	2
41 Me esfuerzo mucho .....	1
Soy muy amigable .....	2
42 La gente piensa que soy un buen dirigente .....	1
Pienso con cuidado y largamente.....	2
43 A menudo me arriesgo .....	1
Me gusta protestar por pequeñas cosas.....	2
44 La gente piensa que trabajo de prisa .....	1
La gente piensa que tengo mis cosas cuidadas y ordenadas .....	2
45 Me gusta jugar y hacer deportes .....	1
Soy muy agradable.....	2
46 Me gusta que la gente esté unida y sea amistosa .....	1
Siempre trato de terminar lo que he empezado.....	2
47 Me gusta experimentar y probar nuevas cosas .....	1
Me gusta hacer bien el trabajo difícil .....	2
48 Me gusta que me traten justamente .....	1
Me gusta decir a los demás como hacer las cosas .....	2
49 Me gusta hacer aquello que esperan de mí.....	1
Me gusta que me tomen en cuenta .....	2
50 Me gusta tener instrucciones precisas para hacer un trabajo.....	1
Me gusta estar con la gente .....	2
51 Siempre trato de hacer mi trabajo perfecto.....	1
Me dicen que soy prácticamente incansable .....	2
52 Soy el tipo “dirigente” .....	1
Hago amigos fácilmente .....	2
53 Asumo riesgos .....	1
Pienso mucho.....	2
54 Trabajo a un paso rápido y constante .....	1

Disfruto trabajando en detalles .....	2
55 Tengo mucha energía para juegos y deportes .....	1
Tengo mis cosas cuidadas y ordenadas.....	2
56 Me llevo bien con todo el mundo .....	1
Soy de temperamento estable .....	2
57 Quiero conocer nueva gente y hacer cosas nuevas .....	1
Siempre quiero terminar el trabajo que he empezado .....	2
58 Normalmente lucho por lo que yo creo .....	1
Normalmente me gusta trabajar mucho.....	2
59 Me gustan las sugerencias de las personas que admiro .....	1
Me gusta estar encargado de otras personas .....	2
60 Me dejo influenciar mucho por la gente .....	1
Me gusta ser el centro de atención.....	2
61 Normalmente trabajo mucho .....	1
Normalmente trabajo de prisa .....	2
62 Cuando hablo el grupo escucha .....	1
Soy hábil con herramientas .....	2
63 Soy lento en hacer amigos .....	1
Soy lento en decidirme .....	2
64 Normalmente como de prisa.....	1
Disfruto leyendo.....	2
65 Me gusta el trabajo en donde puedo moverme .....	1
Me gusta el trabajo que tenga que hacerse con cuidado .....	2
66 Hago el mayor número posible de amigos .....	1
Encuentro lo que he guardado .....	2
67 Planeo a largo plazo.....	1
Siempre soy agradable.....	2
68 Tengo gran orgullo de mi buen nombre.....	1
Insisto en un problema hasta que está resuelto .....	2
69 Me gusta agradar a la gente que admiro .....	1

Quiero tener éxito .....	2
70 Me gusta que otros tomen decisiones para el grupo .....	1
A mi me gusta tomar decisiones para el grupo.....	2
71 Siempre me esfuerzo mucho.....	1
Tomo decisiones fácil y rápidamente .....	2
72 El grupo hace normalmente lo que yo quiero .....	1
Normalmente tengo prisa .....	2
73 A menudo me siento cansado .....	1
Soy lento tomando decisiones.....	2
74 Trabajo de prisa.....	1
Hago amigos en seguida .....	2
75 Normalmente tengo energía y vigor .....	1
Dedico mucho tiempo a pensar .....	2
76 Soy muy cordial con la gente.....	1
Me gusta el trabajo que requiere precisión.....	2
77 Pienso y planeo mucho .....	1
Guardo todas las cosas en su sitio .....	2
78 Me gusta el trabajo que requiere detalles.....	1
Tardo en enfadarme .....	2
79 Me gusta seguir a la gente que admiro .....	1
Siempre termino el trabajo que he empezado .....	2
80 Me gustan las instrucciones claras.....	1
Me gusta trabajar intensamente .....	2
81 Persigo aquello que deseo .....	1
Soy un buen dirigente.....	2
82 Hago que los demás trabajen mucho .....	1
Soy desenfadado y sin presiones.....	2
83 Tomo decisiones rápidas.....	1
Hablo de prisa .....	2
84 Normalmente trabajo de prisa .....	1

Hago ejercicio con regularidad .....	2
85 No me gusta conocer gente.....	1
Me canso enseguida .....	2
86 Hago muchísimos amigos .....	1
Dedico mucho tiempo a pensar .....	2
87 Me gusta pensar sobre teoría.....	1
Me gusta trabajar con detalles.....	2
88 Me gusta trabajar con detalles.....	1
Me gusta organizar mi trabajo .....	2
89 Pongo las cosas en su sitio .....	1
Siempre soy agradable.....	2
90 Me gusta que me digan que he de hacer .....	1
Tengo que terminar lo que he empezado.....	2

----- FIN DE LA PRUEBA -----

### Anexo 3: Resultados del Test de Kostick

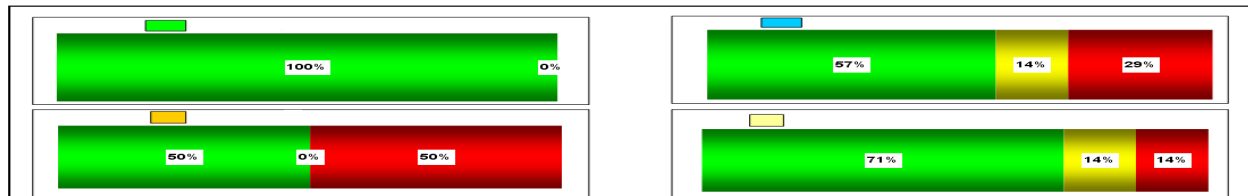
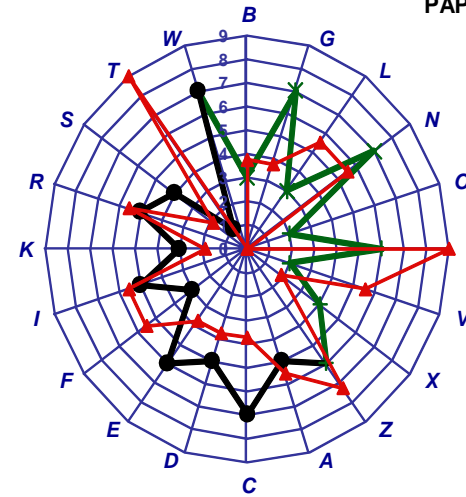


#### RESULTADOS EVALUACIÓN DE PREFERENCIAS Y PERSONALIDAD

**NOMBRE:** Miguel Angel Montoya  
**Cargo:** Capataz de Alambros  
**ÁREA:** Unidades de Producción

CLAVE	DESCRIPCIÓN	Veces	Esperado	%
B	Requiere de pertenecer al grupo	3	4	3%
G	Desempeño de Intensa Actividad	7	4	8%
L	Actividades de Liderazgo	3	6	3%
N	Necesidad de Terminar una Tarea	7	6	8%
O	Requiere acercamiento y afecto	2	0	2%
P	Requiere de controlar a otros	6	9	7%
V	Tipo Vigoroso	2	6	2%
X	Requiere ser notado	4	2	4%
Z	Necesidad de Cambio	6	7	7%
A	Necesidad de Logro	5	6	5%
C	Tipo Organizado	7	4	8%
D	Interés en trabajar con detalles	5	4	5%
E	Tipo emocionalmente restringido	6	4	7%
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	3	6	3%
I	Facilidad en la toma de decisiones	5	6	5%
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	3	2	3%
R	Tipo Teórico	5	6	5%
S	Extensión Social	4	2	4%
T	Tipo siempre activo	1	9	1%
W	Necesidad de Reglas y supervisión	7	0	8%

PAPIKOSTIK

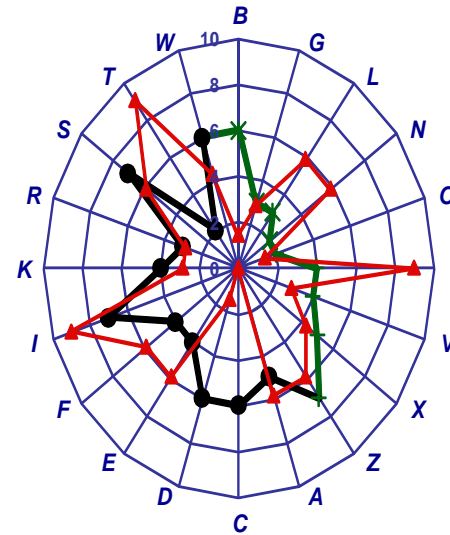


NOMBRE: Miguel Angel Montoya CARGO: Capataz de Alambros								
	SISTEMAS DE TRABAJO		DESARROLLO DE HABILIDADES		MOTIVACIÓN		RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	
	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL
MAYOR IMPORTANCIA	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad.. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Es una persona que se involucra mucho en su labor, trabaja arduamente, aunque no le gusta delegar mucho, prefiere terminar por si mismo las tareas. Esto le podría dificultar al momento de manejar varios proyectos.	Prefiere trabajar por su cuenta. Puede llevar a un equipo a lograr los objetivos, manteniendo la cohesión del grupo y aportando la confianza y visión necesarias. Debe estar al tanto de las actividades de los demás. No se siente cómodo cuando brinda demasi	Es una persona que no disfruta de trabajar en equipo prefiere hacerlo solo; prefiere que otras personas asuman el rol de líder, debido a su falta de experiencia, pero es una habilidad que podría desarrollar fácilmente. Debe estar al tanto de las activid	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento. Se siente incómodo en puestos que le requieran pasividad física.. Se siente incómodo al ser notado (No gusta de hablar en público).	Es una persona que no necesita reconocimientos para sentirse motivado. No le agrada la actividad física, se siente incomodo al ser notado
REGULAR IMPORTANCIA	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden., . Le agrada trabajar con números y conceptos abstractos. Prefiere planear y diseñar que trabajar en la práctica.	Es organizado con su puesto de trabajo y sus funciones. Le agrada trabajar con números y conceptos abstractos. Prefiere planear y diseñar que trabajar en la práctica.	Prefiere clasificar las situaciones para evitar el trabajar con detalles. Prioriza y selecciona para evitar manejar el detalle completo. Requiere de instrucciones claras y de que sus superiores le escuchen y retroalimenten. Puede realizar decisiones con a	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso. Requiere de instrucciones claras y de que sus superiores le escuchen y retroalimenten. Puede tomar decisiones con facilidad .	Busca lograr los resultados como medio para superarse y sentirse	Busca lograr los resultados como medio para superarse y sentirse satisfecho.	No controla sus emociones. Es expresivo con sus sentimientos, inclusive explosivo. Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal y ovida de forma fácil.. Prefiere mantener una actitud cerrada ante gente desconocida.. Le gusta estar en continu	Es de personalidad fría y controlada, no le gusta mostrar sus sentimientos. Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal, no es rencoroso., Su forma de relacionarse con gente desconocida.

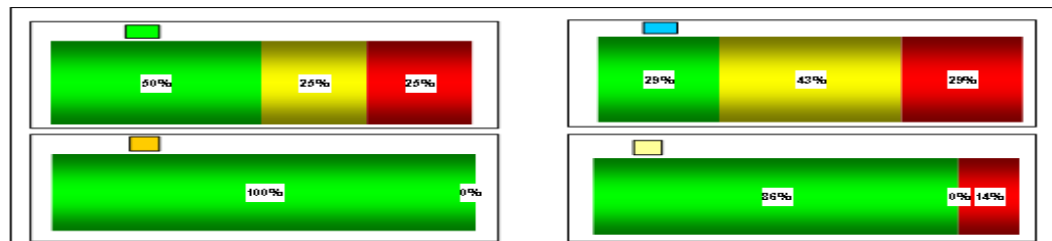
**RESULTADOS EVALUACIÓN DE PREFERENCIAS Y PERSONALIDAD**

**NOMBRE:** Sigifredo Mejía Cobos  
**PUESTO:** Operador Equipo Pesado  
**ÁREA:** Unidades de Producción

CLAVE	DESCRIPCIÓN	Veces	Esperado	%
B	Requiere de pertenecer al grupo	6	1	7%
G	Desempeño de Intensa Actividad	3	3	3%
L	Actividades de Liderazgo	3	6	3%
N	Necesidad de Terminar una Tarea	2	6	2%
O	Requiere acercamiento y afecto	2	1	2%
P	Requiere de controlar a otros	4	9	4%
V	Tipo Vigoroso	4	3	4%
X	Requiere ser notado	5	4	6%
Z	Necesidad de Cambio	7	6	8%
A	Necesidad de Logro	5	6	6%
C	Tipo Organizado	6	0	7%
D	Interés en trabajar con detalles	6	1	7%
E	Tipo emocionalmente restringido	4	6	4%
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	4	6	4%
I	Facilidad en la toma de decisiones	7	9	8%
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	4	3	4%
R	Tipo Teórico	3	3	3%
S	Extensión Social	7	6	8%
T	Tipo siempre activo	2	9	2%
W	Necesidad de Reglas y supervisión	6	4	7%



PAPIKOSTIK

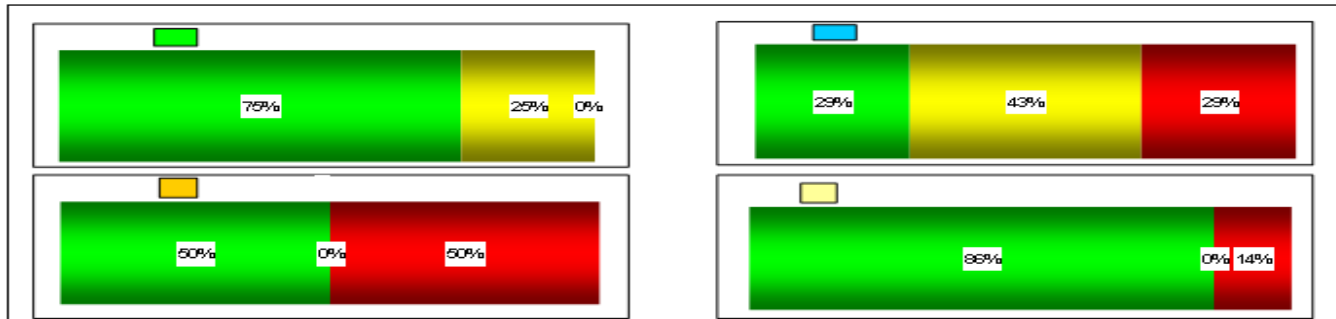
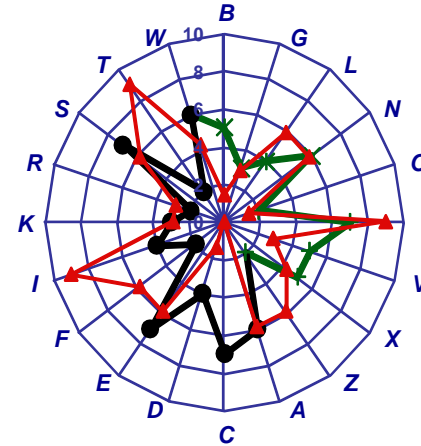


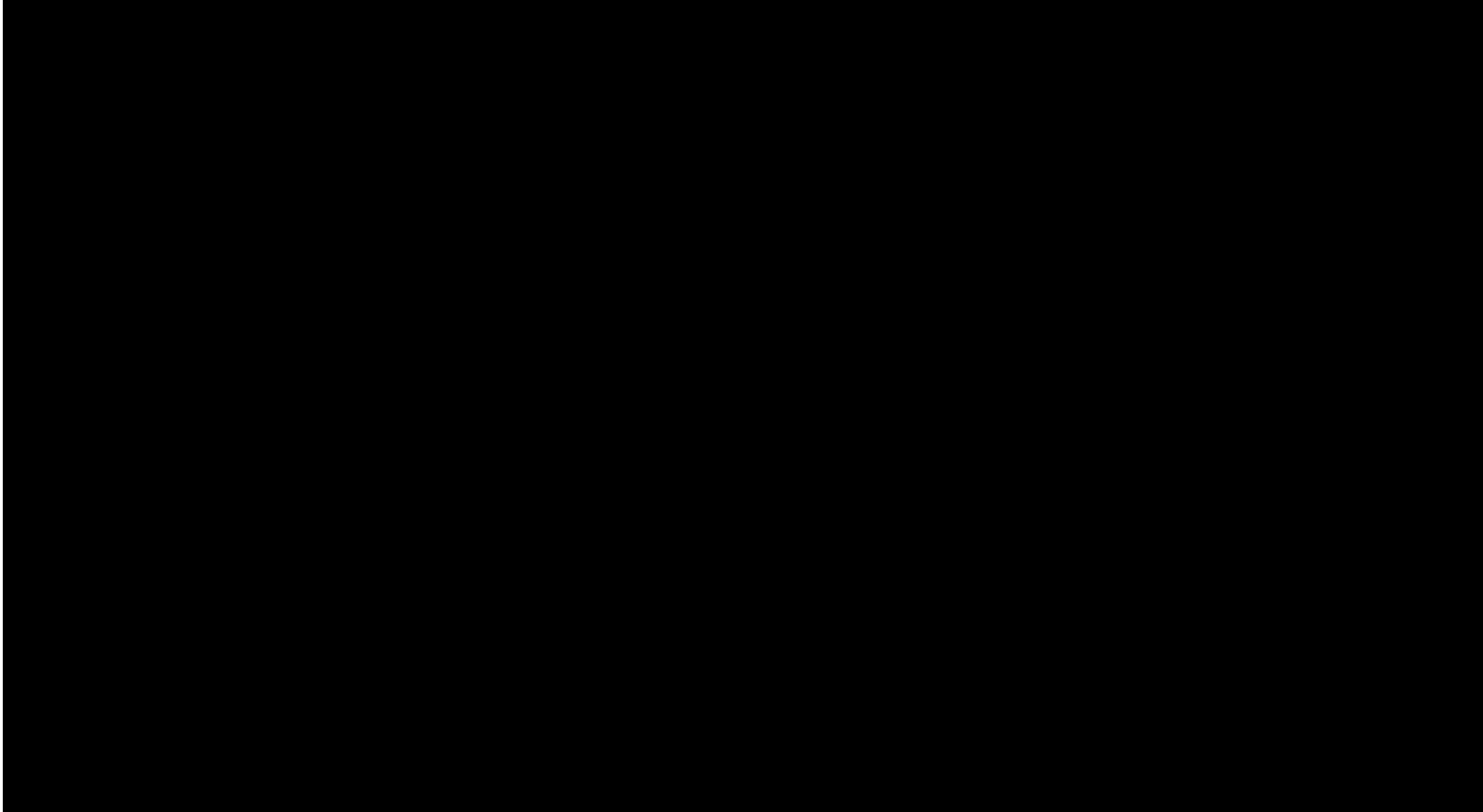
NOMBRE: Sigifredo Mejia Cobos CARGO: Operador equipo pesado								
SISTEMAS DE TRABAJO		DESARROLLO DE HABILIDADES		MOTIVACIÓN		NATURALEZA EMOCIONAL		
PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	
MAYOR IMPORTANCIA	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad.. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad. Se le facilita manejar varios proyectos a la vez, se apoya en la delegación.	Prefiere trabajar por su cuenta, Puede llevar a un equipo a lograr los objetivos, manteniendo la cohesión del grupo y aportando la confianza y visión necesarias. Debe estar al tanto de las actividades de los demás. No se siente cómodo cuando brinda demasi	Es una persona que le gusta trabajar en equipo, se siente muy bien cuando esta rodeado de gente, de igual manera confía en su gente y le gusta delegar sin ningún problema, aunque prefiere que otras personas asuman el rol de líder	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento. No le agrada la actividad física.. Disfruta del reconocimiento y de la fama. Gente de perfil alto.	No necesita muestras de afecto o reconocimientos para sentirse motivado, pero le gusta la fama y los cargos de perfil alto. No le agrada la actividad física
REGULAR IMPORTANCIA	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden. Prefiere concentrarse en la práctica y el trabajo más operativo sin tener que entrar en la formulación de planes o análisis.	Es una persona organizada con su tiempo, sus funciones y su lugar de trabajo, aunque prefiere tener un trabajo mas operativo que no le implique el análisis y la planeación	Prefiere clasificar las situaciones para evitar el trabajar con detalles. En algunas ocasiones prioriza y selecciona para evitar manejar el detalle completo. Es autónomo en sus decisiones cuando se requiere utiliza de instrucciones claras y de que su	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso. Es autónomo en sus decisiones pero cuando se re utiliza de nes claras y de que sus superiores le enseñan y puede tomar buena	Busca lograr los resultados como medio para superarse y sentirse satisfecho.	Busca lograr los resultados como medio para superarse y sentirse satisfecho.	Personalidad fría y controlada. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos.. Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal y olvida de forma fácil. Facilidad y gusto para relacionarse con los demás. Le gusta estar en continuo dinamismo.	No controla sus emociones. Es expresivo con sus sentimientos, inclusive explosivo. Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal y olvida de forma fácil. Tiene una gran facilidad y gusto al relacionarse con los demás, no le guste el dinamismo

**RESULTADOS EVALUACIÓN DE PREFERENCIAS  
Y PERSONALIDAD**

**NOMBRE:** Manuel Angel Oviedo  
**PUESTO:** Operador Equipo Pesado  
**ÁREA:** Unidades de Producción

CLAVE	DESCRIPCIÓN	Veces	Esperado	%
B	Requiere de pertenecer al grupo	5	1	6%
G	Desempeño de Intensa Actividad	3	3	3%
L	Actividades de Liderazgo	4	6	4%
N	Necesidad de Terminar una Tarea	6	6	7%
O	Requiere acercamiento y afecto	2	1	2%
P	Requiere de controlar a otros	7	9	8%
V	Tipo Vigoroso	5	3	6%
X	Requiere ser notado	5	4	6%
Z	Necesidad de Cambio	2	6	2%
A	Necesidad de Logro	6	6	7%
C	Tipo Organizado	7	0	8%
D	Interés en trabajar con detalles	4	1	4%
E	Tipo emocionalmente restringido	7	6	8%
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	2	6	2%
I	Facilidad en la toma de decisiones	4	9	4%
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	3	3	3%
R	Tipo Teórico	2	3	2%
S	Extensión Social	7	6	8%
T	Tipo siempre activo	2	9	2%
W	Necesidad de Reglas y supervisión	6	4	7%



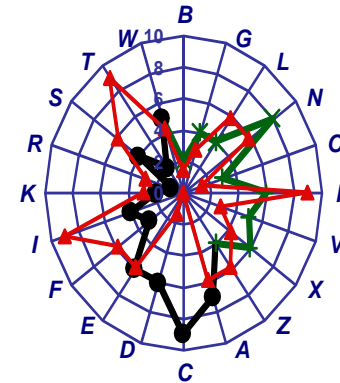




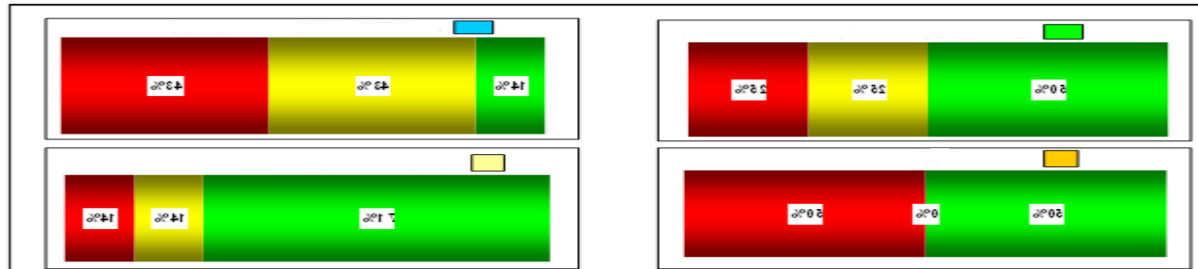
## RESULTADOS EVALUACIÓN DE PREFERENCIAS Y PERSONALIDAD

**NOMBRE:** Jorge Alberto Cardeño  
**PUESTO:** Operador Equipo Pesado  
**ÁREA:** Unidades de Producción

CLAVE	DESCRIPCIÓN	Veces	Esperado	%
B	Requiere de pertenecer al grupo	2	1	2%
G	Desempeño de Intensa Actividad	4	3	4%
L	Actividades de Liderazgo	4	6	4%
N	Necesidad de Terminar una Tarea	8	6	9%
O	Requiere acercamiento y afecto	3	1	3%
P	Requiere de controlar a otros	6	9	7%
V	Tipo Vigoroso	5	3	5%
X	Requiere ser notado	6	4	7%
Z	Necesidad de Cambio	4	6	4%
A	Necesidad de Logro	7	6	8%
C	Tipo Organizado	9	0	10%
D	Interés en trabajar con detalles	6	1	7%
E	Tipo emocionalmente restringido	6	6	7%
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	3	6	3%
I	Facilidad en la toma de decisiones	4	9	4%
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	2	3	2%
R	Tipo Teórico	1	3	1%
S	Extensión Social	4	6	4%
T	Tipo siempre activo	2	9	2%
W	Necesidad de Reglas y supervisión	5	4	5%



PAPIKOSTIK



**NOMBRE: Jorge Alberto Cardeño Lopez**

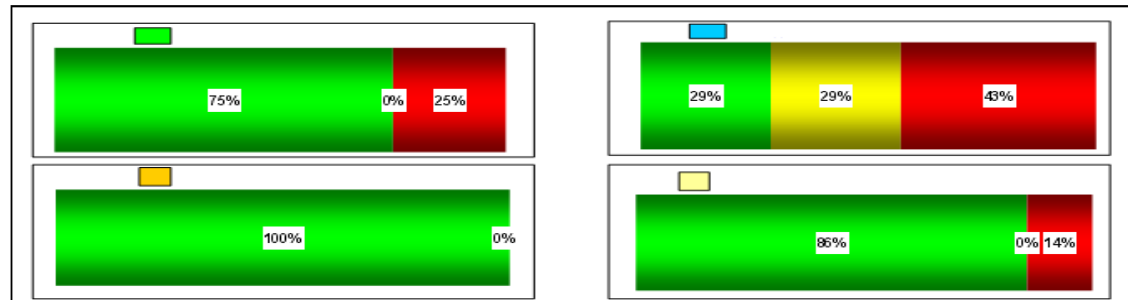
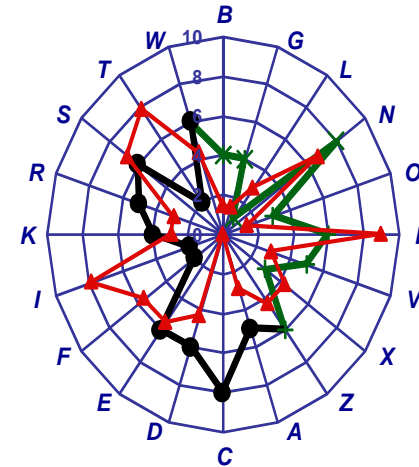
**CARGO: Operador de equipo pesado**

SISTEMAS DE TRABAJO		DESARROLLO DE HABILIDADES		MOTIVACIÓN		NATURALEZA EMOCIONAL		
PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	
MAYOR IMPORTANCIA	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad.. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Prefiere trabajar por su cuenta, Puede llevar a un equipo a lograr los objetivos, manteniendo la cohesión del grupo y aportando la confianza y visión necesarias. Debe estar al tanto de las actividades de los demás. No se siente cómodo cuando brinda demasi	Es una persona que prefiere trabajar solo, no se motiva por el liderazgo prefiere que otras personas asuman el rol de líder. Debe estar al tanto de las actividades de los demás. No se siente cómodo cuando brinda demasiada libertad a los demás. Le cuesta	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	Prefiere apegarse a lo conocido para evitar riesgos.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento. No le agrada la actividad física.. Disfruta del reconocimiento y de la fama. Gente de perfil alto.	No necesita estímulos o reconocimientos para sentirse satisfecho pero disfruta de la fama, es una persona lista para un perfil alto. Se siente incómodo en puestos que le requieran pasividad física
	REGULAR IMPORTANCIA	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden. Prefiere concentrarse en la práctica y el trabajo más operativo sin tener que entrar en la formulación de planes o análisis.	Es organizado con su tiempo y su lugar de trabajo, Prefiere concentrarse en la práctica y el trabajo más operativo sin tener que entrar en la formulación de planes o análisis.	Prefiere clasificar las situaciones para evitar el trabajar con detalles. En algunas ocasiones prioriza y selecciona para evitar manejar el detalle completo. Es autor decisiones pero cuando se utiliza de instrucciones cl su	Se centra mucho en los detalles de los problemas, analizando caso por caso, busca actuar de forma autónoma v prefiere no recibir	Busca lograr los resultados como medio para	Busca lograr los resultados como medio para	Personalidad fría y controlada. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos.. Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal y olvida de forma fácil. Facilidad y gusto para relacionarse con los demás. Le gusta estar en continuo dinamismo.

**RESULTADOS EVALUACIÓN DE PREFERENCIAS Y PERSONALIDAD**

**NOMBRE:** Hector Arrieta  
**PUESTO:** Operador Dragas de cucharas  
**ÁREA:** Unidades de Producción

CLAVE	DESCRIPCIÓN	Veces	Esperado	%
B	Requiere de pertenecer al grupo	4	1	4%
G	Desempeño de Intensa Actividad	4	1	4%
L	Actividades de Liderazgo	1	3	1%
N	Necesidad de Terminar una Tarea	8	7	9%
O	Requiere acercamiento y afecto	3	1	3%
P	Requiere de controlar a otros	6	9	7%
V	Tipo Vigoroso	5	3	5%
X	Requiere ser notado	3	4	3%
Z	Necesidad de Cambio	6	4	7%
A	Necesidad de Logro	5	3	5%
C	Tipo Organizado	8	0	9%
D	Interés en trabajar con detalles	6	4	7%
E	Tipo emocionalmente restringido	6	6	7%
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	2	6	2%
I	Facilidad en la toma de decisiones	2	8	2%
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	4	3	4%
R	Tipo Teórico	5	3	5%
S	Extensión Social	6	7	7%
T	Tipo siempre activo	2	8	2%
W	Necesidad de Reglas y supervisión	6	4	7%

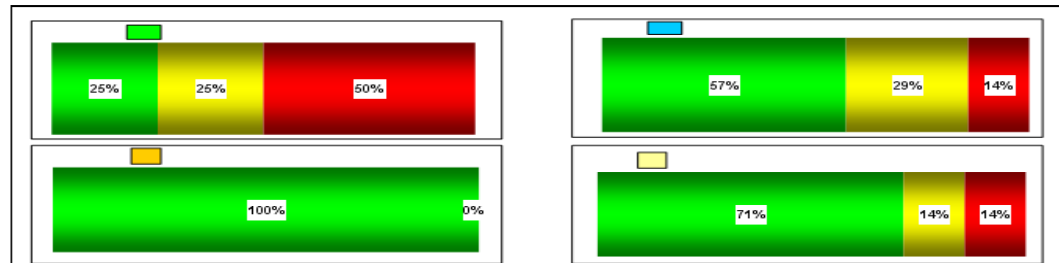
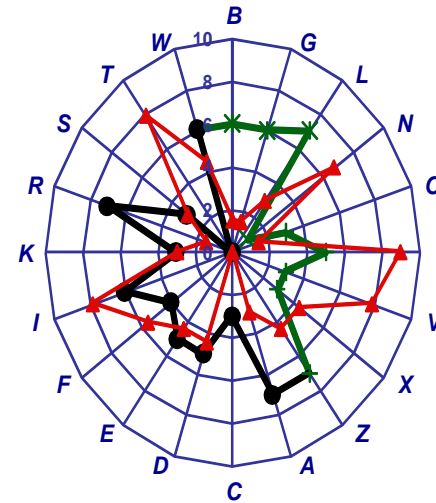


NOMBRE: Hector Arrieta CARGO: Operador Dragas de Cucharas									
SISTEMAS DE TRABAJO		DESARROLLO DE HABILIDADES		MOTIVACIÓN		NATURALEZA EMOCIONAL			
PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL		
MAYOR IMPORTANCIA	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Prefiere trabajar por su cuenta. Prefiere que otras personas asuman el rol de líder.. Debe estar al tanto de las actividades de los demás. No se siente cómodo cuando brinda demasiada libertad a los demás. Le cuesta trabajo delegar.	Prefiere trabajar por su cuenta, prefiere que otras personas asuman el rol de líder. Debe estar al tanto de las actividades de los demás pero en el momento que desea confiar en su gente lo hace y delega si es necesario	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento. No le agrada la actividad física. Disfruta del reconocimiento y de la fama. Gente de perfil alto.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento, se siente incomodo en puestos que le requieran pasividad física, se siente incomodo al ser notado	
	REGULAR IMPORTANCIA	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden. Prefiere concentrarse en la práctica y el trabajo más operativo sin tener que entrar en la formulación de p análisis.	Clasifica, ordena y organiza su tiempo y su lugar. Le agrada trabajar con números y conceptos abstractos. Prefiere planear y diseñar mas en la	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso.. Requiere de instrucciones claras y de que sus superiores le escuchan y retroalimenten. Puede tomar decisiones con agilidad al momento. Busca cumplir la regla	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso. Se le dificulta tomar una decisión sin todos los criterios bien establecidos. Busca actuar en forma autónoma sin ayuda de sus superiores. Busca cumplir las re	Se siente incómodo con la competencia. Busca los resultados como una exigencia o un medio para obtener otras satisfacciones	Se siente incómodo con la competencia. Busca los resultados como una exigencia o un medio para obtener otras satisfacciones	Personalidad fría y controlada. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos..Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal y olvida de forma fácil. Facilidad y gusto para relacionarse con los demás. Le gusta estar en continuo dinamismo lab	Personalidad fría y controladora, le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos. Toma los cuestionamientos y las críticas de forma impersonal y olvida fácilmente. Tiene mucha facilidad y gusto por relacionarse con los demás. No le agrada el dinamismo, pref

**RESULTADOS EVALUACIÓN DE PREFERENCIAS Y PERSONALIDAD**

**NOMBRE:** Elias Piedrahita  
**PUESTO:** Operador Dragas de Cucharas  
**ÁREA:** Unidades de Producción

CLAVE	DESCRIPCIÓN	Veces	Esperado	%
B	Requiere de pertenecer al grupo	6	1	7%
G	Desempeño de Intensa Actividad	6	1	7%
L	Actividades de Liderazgo	7	3	8%
N	Necesidad de Terminar una Tarea	1	7	1%
O	Requiere acercamiento y afecto	3	1	3%
P	Requiere de controlar a otros	5	9	6%
V	Tipo Vígoro	3	8	3%
X	Requiere ser notado	3	4	3%
Z	Necesidad de Cambio	7	4	8%
A	Necesidad de Logro	7	3	8%
C	Tipo Organizado	3	0	3%
D	Interés en trabajar con detalles	5	4	6%
E	Tipo emocionalmente restringido	5	4	6%
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	4	6	4%
I	Facilidad en la toma de decisiones	6	8	7%
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	3	3	3%
R	Tipo Teórico	7	1	8%
S	Extensión Social	3	3	3%
T	Tipo siempre activo	0	8	0%
W	Necesidad de Reglas y supervisión	6	4	7%



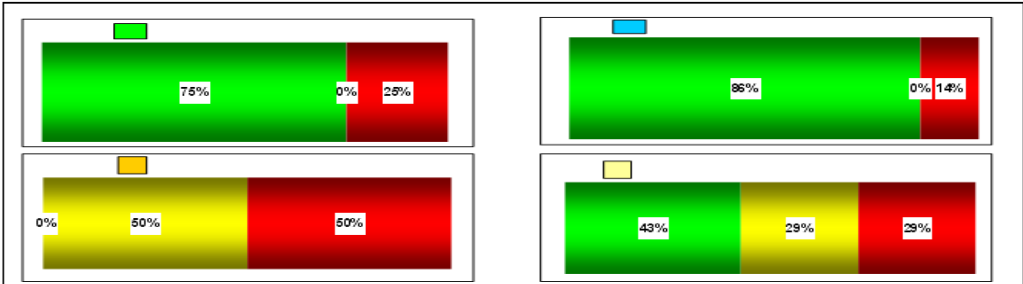
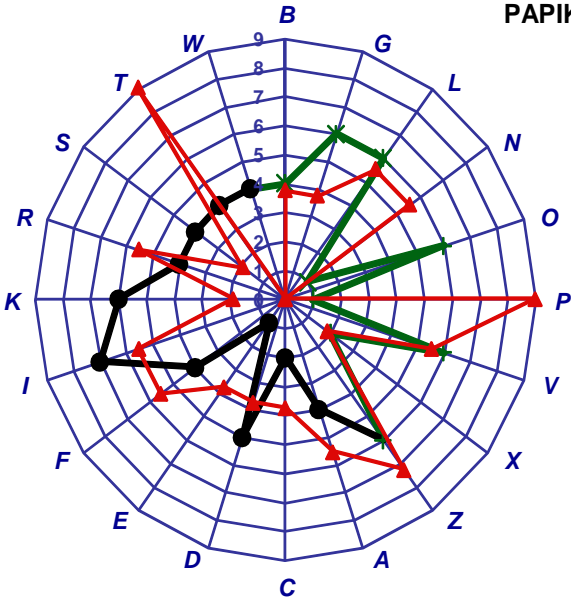
NOMBRE: Elías Piedrahíta CARGO: Operador de Dragas de Succion									
SISTEMAS DE TRABAJO		DESARROLLO DE HABILIDADES		MOTIVACIÓN		NATURALEZA EMOCIONAL			
PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL		
<b>MAYOR IMPORTANCIA</b>	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Es una persona que se involucra a fondo en las tareas y trabaja arduamente, no tiene problemas de delegación por eso se le facilita manejar varios proyectos a la vez. Hace uso de la delegación.	Prefiere trabajar por su cuenta, Prefiere que otras personas asuman el rol de líder. Debe estar al tanto de las actividades de los demás . No se siente cómodo cuando brinda demasiada libertad a los demás. Le cuesta trabajo delegar.	Es una persona que le cuesta trabajar sola, le agrada el trabajo en equipo. Puede llevar a un equipo a lograr los objetivos, manteniendo la cohesión del grupo y aportando la confianza y visión necesaria. Se le facilita el manejar varias actividades / pro	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento. Se siente incómodo en puestos que le requieran pasividad física. Disfruta del reconocimiento y de la fama. Gente de perfil alto.	No se siente motivado con muestras de afecto o reconocimientos, no le agrada mucho la actividad física, se siente incomodo al ser notado	
<b>REGULAR IMPORTANCIA</b>	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden, Prefiere concentrarse en la práctica y el trabajo más operativo sin tener que entrar en la formulación de planes o análisis.	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden. Le gustan los trabajos donde tenga que planear y diseñar más que tratar de ejecutarlos. Le agrada trabajar con números y conceptos abstractos	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso. Requiere de instrucciones claras de que sus superiores le escuchen y retroalimenten. Puede realizar decisiones con agilidad al momento. Busca cumplir las reglas	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso. Es muy autónomo en su trabajo, pero si necesita ayuda de sus superiores los busca recibir instrucciones. Es ágil para tomar decisiones. Busca cu	Se siente incómodo con la competencia. Busca los resultados como una exigencia o un medio para obtener otras satisfacciones.	Se siente incómodo con la competencia. Busca los resultados como una exigencia o un medio para obtener otras satisfacciones.	Personalidad fría y controlada. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos. Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal y olvida de forma fácil. Prefiere mantener una actitud cerrada ante gente desconocida. Le gusta estar en continuo dinam	Es de personalidad controlada, es expresivo con sus sentimientos pero solo en los momentos que se requiera . Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal y olvida fácilmente. Prefiere mantener una actitud cerrada ante gente desconocida. No le	

**RESULTADOS EVALUACIÓN DE PREFERENCIAS Y PERSONALIDAD**

**NOMBRE:** Luis Alfonso Ramirez  
**PUESTO:** Auxiliar General Dragas de Succión  
**ÁREA:** Unidades de Producción

CLAVE	DESCRIPCIÓN	Veces	Esperado	%
B	Requiere de pertenecer al grupo	4	4	5%
G	Desempeño de Intensa Actividad	6	4	7%
L	Actividades de Liderazgo	6	6	7%
N	Necesidad de Terminar una Tarea	1	6	1%
O	Requiere acercamiento y afecto	6	0	7%
P	Requiere de controlar a otros	1	9	1%
V	Tipo Vigoroso	6	6	7%
X	Requiere ser notado	2	2	2%
Z	Necesidad de Cambio	6	7	7%
A	Necesidad de Logro	4	6	5%
C	Tipo Organizado	2	4	2%
D	Interés en trabajar con detalles	5	4	6%
E	Tipo emocionalmente restringido	1	4	1%
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	4	6	5%
I	Facilidad en la toma de decisiones	7	6	8%
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	6	2	7%
R	Tipo Teórico	4	6	5%
S	Extensión Social	4	2	5%
T	Tipo siempre activo	4	9	5%
W	Necesidad de Reglas y supervisión	4	0	5%

**PAPIKOS**

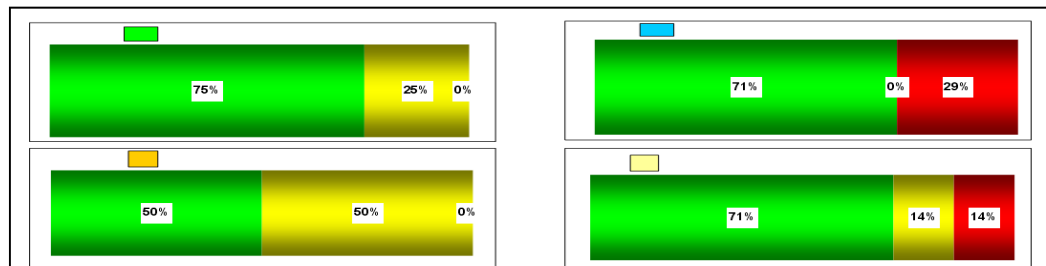
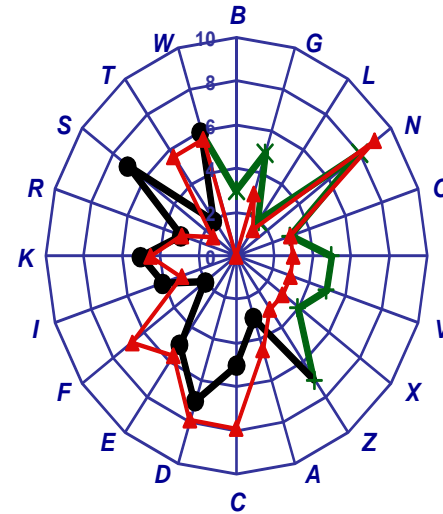


		NOMBRE: Luis Alfonso Ramirez		CARGO: Auxiliar General de Dragas de Succión					
		SISTEMAS DE TRABAJO		DESARROLLO DE HABILIDADES		MOTIVACIÓN		RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	
		PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL
MAYOR IMPORTANCIA	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad.. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez.	Se involucra a fondo en las tareas y trabaja arduamente.. Se le facilita el manejar varias actividades / proyectos a la vez. Hace uso de la delegación.	Prefiere trabajar por su cuenta.. Puede llevar a un equipo a lograr los objetivos, manteniendo la cohesión del grupo y aportando la confianza y visión necesarias. Debe estar al tanto de las actividades de los demás. No se siente cómodo cuando brinda demas	Prefiere trabajar por su cuenta . Puede llevar a un equipo a lograr los objetivos, manteniendo la cohesión del grupo y aportando la confianza y visión necesarias. No le cuesta trabajo delegar, confía en su gente	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento. Se siente incómodo en puestos que le requieran pasividad física.. Se siente incómodo al ser notado (No gusta de hablar en público).	Le gusta que le reconozcan su trabajo, que lo motiven e incentiven. Se siente incómodo en puestos que le requieran pasividad física.	
	REGULAR IMPORTANCIA	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden. Le agrada trabajar con números y conceptos abstractos. Prefiere planear y diseñar que trabajar en la práctica.	Se siente cómodo en puestos donde no requiere mucho orden . Prefiere concentrarse en la práctica y el trabajo más operativo sin tener que entrar en la formulación de planes o análisis.	Se siente cómodo en situaciones para evitar el trabajar con detalles. Prioriza y selecciona para evitar manejar el detalle completo. Requiere de instrucciones claras y de que sus superiores le escuchen y retroalimenten. Puede realizar	Le gusta trabajar en detalles, en buscar las causas de los problemas. Necesita mucha autonomía prefiere no recibir instrucciones de sus superiores. Cumple las políticas y los procedimientos pero si es necesario salirse del esquema que se hace. To	Busca lograr los resultados como medio para superarse y sentirse satisfecho.	Se siente incómodo con la competencia. Busca los resultados como una exigencia o un medio para obtener otras satisfacciones propias.	No controla sus emociones. Es expresivo con sus sentimientos, inclusive explosivo.. Toma los cuestionamientos y críticas de forma impersonal y olvida de forma fácil.. Prefiere mantener una actitud cerrada ante gente desconocida. Le gusta estar en continuo	Es una persona explosiva, no controla sus emociones, es bastante expresiva. No le gustan las criticas y los cuestionamientos, se siente atacado. Prefiere mantener una actitud cerrada ante gente desconocida. Tiende a ser pasivo en asuntos laborales

**RESULTADOS EVALUACIÓN DE PREFERENCIAS Y PERSONALIDAD**

**NOMBRE:** Emilio Marcial  
**PUESTO:** Aceitero  
**ÁREA:** Unidades de producción

CLAVE	DESCRIPCIÓN	Veces	Esperado	%
B	Requiere de pertenecer al grupo	3	0	3%
G	Desempeño de Intensa Actividad	5	3	5%
L	Actividades de Liderazgo	2	2	2%
N	Necesidad de Terminar una Tarea	8	9	9%
O	Requiere acercamiento y afecto	3	3	3%
P	Requiere de controlar a otros	5	3	5%
V	Tipo Vigoroso	5	3	5%
X	Requiere ser notado	4	3	4%
Z	Necesidad de Cambio	7	3	8%
A	Necesidad de Logro	3	5	3%
C	Tipo Organizado	5	8	5%
D	Interés en trabajar con detalles	7	8	8%
E	Tipo emocionalmente restringido	5	6	5%
F	Necesidad de estar apoyado por superiores	2	7	2%
I	Facilidad en la toma de decisiones	4	3	4%
K	Necesidad de estar a la defensiva (agresividad)	5	5	5%
R	Tipo Teórico	3	3	3%
S	Extensión Social	7	2	8%
T	Tipo siempre activo	2	6	2%
W	Necesidad de Reglas y supervisión	6	6	7%



NOMBRE: Emilio Marcial CARGO: Aceitero								
	SISTEMAS DE TRABAJO		DESARROLLO DE HABILIDADES		MOTIVACIÓN		RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	
	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL	PERFIL ESPERADO	PERFIL REAL
MAYOR IMPORTANCIA	Se toma tiempo para la planeación y la meditación antes de realizar una actividad.. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la	Se involucra a fondo en las tareas y trabaja arduamente. No se siente cómodo delegando. Le agrada comenzar una tarea y terminarla el mismo, por lo que se le dificulta manejar varios proyectos a la vez	Prefiere trabajar por su cuenta. Prefiere que otras personas asuman el rol de líder. Deja actuar libremente a sus subordinados. No le cuesta trabajo delegar.	Prefiere trabajar por su cuenta. Prefiere que otras personas asuman el rol de líder. Debe estar al tanto de las actividades de los demás. No se siente cómodo cuando brinda demasiada libertad a los demás. Le cuesta trabajo delegar.	Prefiere apegarse a lo conocido para evitar riesgos.	Se aburre con facilidad de lo mismo, busca cambiar y no se detiene ante la incertidumbre.	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento. No le agrada la actividad física, pero no tiene ningún problema en realizar desplazamientos. Se siente incómodo al ser notado (No gusta de hablar en público).	No se siente motivado por muestras de afecto o reconocimiento. Se siente incómodo en puestos que le requieran pasividad física. Se siente incómodo al ser notado (No gusta de hablar en público).
REGULAR IMPORTANCIA	Clasifica, ordena y organiza su tiempo y su lugar. Prefiere concentrarse en la práctica y el trabajo más operativo sin tener que entrar en la formulación de planes o análisis.	Clasifica, ordena y organiza su tiempo y su lugar. Prefiere concentrarse en la práctica y el trabajo más operativo sin tener que entrar en la formulación de planes o análisis.	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso. Requiere de instrucciones claras y de que sus superiores le escuchen y retroalimenten. Se le dificulta tomar una decisión sin todos los criterios bien establecidos	Se centra en los detalles de la situación y profundiza en las causas, analizando caso por caso. Busca actuar de forma autónoma y prefiere no recibir ayuda de sus superiores. Se le dificulta tomar una decisión sin todos los criterios bien establecidos. Ti	Busca lograr los resultados como medio para superarse y sentirse satisfecho.	Se siente incómodo con la competencia. Busca los resultados como una exigencia o un medio para obtener otras satisfacciones.	Personalidad fría y controlada. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos. Responde a los ataques. Se siente incomodo ante la crítica o los cuestionamientos. Prefiere mantener una actitud cerrada ante gente desconocida. Le gusta estar en continuo dinami	Personalidad fría y controlada. Le cuesta trabajo demostrar sus sentimientos. Responde a los ataques. Se siente incomodo ante la crítica o los cuestionamientos. Facilidad y gusto para relacionarse con los demás. No le agrada el dinamismo, prefiere mantene

**Anexo 4: Informe personal crítico división de unidades de producción**

<b>NOMBRE:</b> Jorge Alberto Cardoño	<b>CARGO:</b> Operador Equipo Pesado
<b>EDUCACIÓN:</b> Operación de maquinaria pesada.	<b>EXPERIENCIA:</b> 2 años de experiencia en operación de buldócer y retroexcavadora
<b>HABILIDADES:</b> -Aptitud manual y mecánica -Atención y percepción -Trabajo en equipo -Capacidad de análisis y toma de decisiones.	<b>ENTRENAMIENTO:</b> -Curso de mecánica básica -Sensibilización en medio ambiente y SISO. -Realización de maniobras especiales con equipo pesado.
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiende a ser metódico, muy organizado lo que puede dificultar el ajustarse a nuevas situaciones.</li> <li>- No clasifica los detalles o problemas importantes de los que no lo son</li> <li>- Tiene muchas dificultad para la toma de decisiones</li> <li>- Prefiere actuar de forma autónoma sin pedirle ayuda a sus superiores, lo que dificulta situaciones</li> <li>- No le gusta arriesgarse prefiere apegarse siempre a lo mismo, tiene problemas para ajustarse a los cambios</li> <li>- No le gusta tener muy buenas relaciones con la gente, tipo conflictivo.</li> <li>- Es muy pasivo laborablemente, se toma mucho tiempo terminando tareas.</li> <li>- Su desempeño no ha sido destacado, presenta problemas en habilidades requeridas para el cargo como atención y percepción y capacidad de análisis.</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se le dificulta el diligenciamiento de los formatos.</li> <li>- Es algo brusco con el trato a las personas</li> <li>- Tiene problemas para enfrentar y solucionar las dificultades presentadas en el día a día.</li> <li>- Problemas de comunicación con los demás capitanes y el Operador de dragas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseo de mejorar.</li> <li>- Impone disciplina a sus subordinados (ayudante de operador y lancheros).</li> </ul>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<p>Es una persona con muy buena disposición para realizar el trabajo pero con grandes dificultades en el desarrollo de las habilidades necesarias para el cargo, se le dificulta el trabajo en equipo, atención, percepción y capacidad de análisis para diferenciar situaciones controlables de las que no lo son, le falta agilidad la que puede ser generada por su edad, puntos importantísimos para el desempeño de un operador de equipo pesado.</p>	

**INFORME PERSONAL CRÍTICO DIVISION DE UNIDADES DE PRODUCCION**

<b>NOMBRE: Manuel Gustavo Ángel</b>	<b>CARGO: Operador equipo pesado</b>
<b>EDUCACIÓN:</b> Operación de maquinaria pesada.	<b>EXPERIENCIA:</b> 3 años de experiencia en operación de buldóceres, grúas y retroexcavadoras
<b>HABILIDADES:</b> -Aptitud manual y mecánica -Atención y percepción -Trabajo en equipo -Capacidad de análisis y toma de decisiones.	<b>ENTRENAMIENTO:</b> -Curso de mecánica básica -Manuales de operación y cuidado de equipos pesados. -Sensibilización en medio ambiente y SISO. -Realización de maniobras especiales con equipo pesado.
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiende a ser metódico, muy organizado lo que puede dificultar el ajustarse a nuevas situaciones.</li> <li>- Le falta más control de su personal (ayudante de Operador y lancharo).</li> <li>- Prefiere actuar de forma autónoma sin pedirle ayuda a sus superiores, lo que dificulta situaciones.</li> <li>- Se le dificulta algo regirse a reglas y procedimientos</li> <li>- No le gusta arriesgarse prefiere apegarse siempre a lo mismo, tiene problemas para ajustarse a los cambios</li> <li>- Es muy pasivo laborablemente, se toma mucho tiempo terminando tareas.</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es muy cerrado al cambio</li> <li>- Muy limitado con las mejoras en el manejo del puesto (si puede no hace nada).</li> <li>- Ausentismo.</li> <li>- Falta de liderazgo, planeación y toma de decisiones.</li> <li>- Le falta iniciativa.</li> <li>- No tiene control sobre su personal.</li> <li>- Problemas para enfrentar y solucionar las dificultades presentadas en el día a día.</li> <li>- Falta de comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buen trato con las personas</li> <li>- Gran conciencia y formación ambiental.</li> <li>-Experiencia en maniobras rutinarias.</li> <li>-Ha operado en variedad de equipos pesados.</li> <li>-Ha prestado acompañamiento a operadores nuevos en la ejecución de maniobras en programas de mentoring.</li> </ul>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<p>Es una persona muy cerrada al cambio, sin embargo el oficio de operador de equipo pesado es más de naturaleza rutinaria. Presenta grandes dificultades en el control de su personal.</p> <p>Es muy pasivo y de poca iniciativa laboralmente, hace lo estrictamente necesario, le falta liderazgo, control del personal y toma de decisiones puntos importantísimos para el desempeño como capitán.</p>	

**INFORME PERSONAL CRÍTICO DIVISION DE UNIDADES DE PRODUCCION**

<b>NOMBRE: Sigifredo Mejía Cobos</b>	<b>CARGO: Operador equipo pesado</b>
<b>EDUCACIÓN:</b> Operación de maquinaria pesada.	<b>EXPERIENCIA:</b> 3 años de experiencia en operación de buldóceres, grúas y retroexcavadoras
<b>HABILIDADES:</b> -Aptitud manual y mecánica -Atención y percepción -Trabajo en equipo -Capacidad de análisis y toma de decisiones.	<b>ENTRENAMIENTO:</b> -Curso de mecánica básica -Manuales de operación y cuidado de equipos pesados. -Sensibilización en medio ambiente y SISO. -Realización de maniobras especiales con equipo pesado.
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le gusta delegar y confiar en la gente, sin tener en cuenta que el cargo no es de mucha delegación</li> <li>- No se siente motivado por el liderazgo</li> <li>- Le falta mas control de su personal</li> <li>- No siempre toma buenas decisiones, depende de la situación</li> <li>- No le gusta trabajar solo, en algunas ocasiones se deja influir por opiniones o actitudes de los trabajadores</li> <li>- No clasifica los detalles o problemas importantes de los que no lo son</li> <li>- En alguna ocasiones no controla sus emociones y es explosivo</li> <li>- Es muy pasivo laborablemente, se toma mucho tiempo terminando tareas.</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de liderazgo, planeación y toma de decisiones.</li> <li>- No tiene control sobre su personal</li> <li>- Le tiene miedo a los cambios.</li> <li>- Problemas para enfrentar y solucionar las dificultades presentadas en el día a día</li> <li>- Falta de comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiene iniciativa</li> <li>- Ha sido creativo y colaborador, ha propuesto mejoras en procesos mediante el programa de sugerencias.</li> <li>- Cumple las tareas establecidas en los tiempos estimados.</li> </ul>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<p>Es una persona con dificultades en el liderazgo, la planeación y la toma de decisiones, aunque le tiene miedo a los cambios es mas fácil de manejar y podría desarrollar estas habilidades con ayuda de sus superiores, con procedimientos y funciones bien establecidas, tiene iniciativa y le gusta sus funciones lo que podría ayudar en la mejora de su cargo y en el cumplimiento de los procedimientos.</p>	

**INFORME PERSONAL CRÍTICO DIVISION DE UNIDADES DE PRODUCCION**

<b>NOMBRE:</b> Miguel Ángel Montoya	<b>CARGO:</b> Capataz de Alambros
<b>EDUCACIÓN:</b> Bachiller académico	<b>EXPERIENCIA:</b> 5 años como Alambroso y 7 meses como Capataz
<b>HABILIDADES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Actitud mecánica</li> <li>- Actitud manual</li> <li>- Atención y percepción</li> </ul>	<b>ENTRENAMIENTO:</b> Se destaca en la operación de sistemas de recuperación y conocimientos en mecánica e hidráulica básica.
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas de liderazgo</li> <li>- Le falta mas control de su personal</li> <li>- se ciñe mucho a reglas y procedimientos, a veces deja pasar oportunidades de mejorar por no cuestionar</li> <li>- No le agrada la actividad física</li> <li>- Le gusta el cambio pero en algunas ocasiones le da miedo arriesgarse</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Su poca experiencia como supervisor</li> <li>- En algunas ocasiones le cuesta trabajo delegar y termina realizando las funciones de los Alambros, lo que le atrasa sus propias funciones</li> <li>- Le falta mayor compromiso ambiental y hacer cumplir a su personal los aspectos SISO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es muy responsable y organizado con su trabajo</li> <li>- Es muy receptivo y con muy buenas ideas para el mejoramiento</li> <li>- Cumple con los procedimientos y tareas asignadas en el tiempo establecido</li> <li>- Tiene buen manejo del grupo</li> <li>- Buen manejo del sistema ( bases de datos)</li> <li>- Muestra un buen nivel desempeño en las habilidades requeridas para el cargo.</li> </ul>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<p>Esta persona tiene grandes cualidades para el desempeño como supervisor a pesar de su poca experiencia, le falta ajustar algunos detalles en el desarrollo de sus habilidades como liderazgo y control del personal, que se pueden dar con el tiempo, un plan de trabajo y con la ayuda de su jefe. Su compromiso y buen desempeño como supervisor han permitido el cumplimiento de los objetivos trazados en el área.</p>	

**INFORME PERSONAL CRÍTICO DIVISION DE UNIDADES DE PRODUCCION**

<b>NOMBRE:</b> Luis Alfonso Ramírez	<b>CARGO:</b> Auxiliar general de dragas de succión
<b>EDUCACIÓN:</b> noveno grado de bachillerato	<b>EXPERIENCIA:</b> 4 años como auxiliar de dragas de succión y 1 como supernumerario de dragas.
<b>HABILIDADES:</b> -Actitud manual - Atención y percepción -Iniciativa y creatividad -Capacidad de análisis	<b>ENTRENAMIENTO:</b> Tiene formación en hidráulica básica y mantenimiento mecánico de equipos de recuperación. Operación de controles de cable eléctrico y precauciones en manipulación de sustancias químicas. Participa activamente en el programa de sugerencias de la empresa y más de una de sus sugerencias se ha implementado con éxito.
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aburre con facilidad de lo mismo, le gusta cambiar, a veces le tiene miedo al cambio, pero lo controla fácilmente.</li> <li>- Se siente incomodo con la competencia, busca los resultados como una exigencia.</li> <li>- Es muy pasivo laboralmente, se toma mucho tiempo terminando tareas.</li> <li>- Le gusta que le reconozcan su trabajo, que lo motiven e incentiven</li> <li>- En algunas ocasiones no tiene control de si mismo es explosivo</li> <li>- No le gustan las críticas y los cuestionamientos se siente atacado.</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poco Cumplimiento de los procedimientos y actividades establecidos por el proyecto</li> <li>- Falta de planeación y programación</li> <li>- Falta de controles para su personal</li> <li>- Problemas de comunicación con los capitanes de puerto.</li> <li>- Es una persona muy poco ordenada con su trabajo y su puesto de trabajo.</li> <li>- Dificultades en el manejo de sistemas (bases de datos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buenos conocimientos técnicos y del proceso</li> <li>- Participación en ideas para mejora del proceso</li> </ul>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<p>El incumplimiento en tareas asignadas ha retrasado el desarrollo del proceso en algunas ocasiones, cuenta con grandes habilidades técnicas pero con grandes dificultades de planeación, programación y orden en su trabajo. Le da demasiada libertad a los mecánicos y supernumerarios lo que retrasa los trabajos de mantenimiento. Esta persona</p>	

es muy importante para el proceso de OPE, pero necesita más compromiso y colaboración con la mejora del proceso, además de mayor seguimiento y control por parte de sus jefes.



### INFORME PERSONAL CRÍTICO DIVISION DE UNIDADES DE PRODUCCION

<b>NOMBRE:</b> Emilio Murcia Echavarria	<b>CARGO:</b> Aceitero
<b>EDUCACIÓN:</b> básica primaria	<b>EXPERIENCIA:</b> 7 en la empresa como aceitero.
<b>HABILIDADES:</b> -Iniciativa y creatividad -Aptitud manual -Trabajo en equipo -Atención y percepción	<b>ENTRENAMIENTO:</b> -Mantenimiento de criba y cola en los equipos de recuperación. -Operación de sistemas de recuperación.
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es organizado pero no revisa minuciosamente detalles importantes, ni sigue estrictamente procedimientos de su trabajo</li> <li>- Prefiere actuar de forma autónoma sin pedirle ayuda a sus superiores, lo que dificulta situaciones</li> <li>- Se le dificulta algo regirse a reglas y procedimientos</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- No le agrada el dinamismo, prefiere mantener actividades más pasivas laboralmente.</li> <li>- Busca actuar de forma autónoma y prefiere no recibir ayuda de sus superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicación y perseverancia en el trabajo.</li> <li>-Experiencia</li> <li>- Compromiso</li> </ul>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<p>Esta persona prefiere actuar de forma autónoma, lo que dificulta situaciones con sus superiores. La no aplicación de los procedimientos ha generado retrasos en los procesos. No le agrada la actividad física, punto importantísimo en este cargo. Se recomienda realizar capacitación y seguimiento de los manuales de procedimientos y evitar errores en la operación.</p>	

**INFORME PERSONAL CRÍTICO DIVISION DE UNIDADES DE PRODUCCION**

<b>NOMBRE:</b> Héctor Arrieta	<b>CARGO:</b> Operador dragas de cucharas
<b>EDUCACIÓN:</b> Técnico mecánico	<b>EXPERIENCIA:</b> 3 años en la operación de todas las dragas de succión.
<b>HABILIDADES:</b> - Toma de decisiones - Autocontrol y tolerancia a la presión - Actitud positiva en SISO - Aptitud mecánica - habilidad manual - Liderazgo - Trabajo en equipo	<b>ENTRENAMIENTO:</b> - Principios de mecánica e hidráulica - Electricidad básica - Riesgo en la operación (caídas, hundimientos, sobreesfuerzos) - Interacción con el medio natural.
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
- Tiende a ser metódico, muy organizado lo que puede dificultar el ajustarse a nuevas situaciones. - Se le dificulta trabajar en equipo - Se le dificulta controlar a otros - prefiere que otros asuman el rol de líder - Tiene dificultades para la toma de decisiones - Prefiere actuar de forma autónoma sin pedirle ayuda a sus superiores, lo que dificulta algunas situaciones - Se le dificulta algo regirse a reglas y procedimientos - Es muy pasivo laboralmente, se toma mucho tiempo terminando tareas.	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
- No se siente cómodo con el manejo del personal, le cuesta trabajo tomar el rol de líder - Es una persona que se desmotiva muy fácilmente	- Compromiso para que el cargo se desarrolle de la mejor manera - Es una persona muy comprometida con su trabajo - Facilidad para el desarrollo de habilidades
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Esta persona conoce muy bien la operación de las dragas, además tiene carácter y buen trato con la gente, lo que ha influido para el buen desarrollo del cargo. La prueba muestra dificultades con algunas habilidades que ha ido y seguirá desarrollando con el tiempo. Se ha visto desmotivado varias veces porque siente que su cargo no esta definido y le afecta la parte económica.	

**INFORME PERSONAL CRÍTICO DIVISION DE UNIDADES DE PRODUCCION**

<b>NOMBRE:</b> Elías Piedrahita	<b>CARGO:</b> Operador de dragas de succión
<b>EDUCACIÓN:</b> Bachiller académico	<b>EXPERIENCIA:</b> 5 años en la operación de todas las dragas de succión y dos como operador de equipo pesado.
<b>HABILIDADES:</b> -Toma de decisiones -Autocontrol y tolerancia a la presión -Actitud positiva en SISO -Aptitud mecánica -habilidad manual -Liderazgo -Trabajo en equipo	<b>ENTRENAMIENTO:</b> -Principios de mecánica e hidráulica -Electricidad básica -Riesgo en la operación(caídas, hundimientos, sobreesfuerzos) -Interacción con el medio natural. -manejo de sustancias químicas. -manejo y uso apropiado del lenguaje.
<b>ASPECTOS IMPORTANTES A MEJORAR</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se involucra a fondo en las tareas, sin tomarse el tiempo para la planeación</li> <li>- Le gusta manejar varias cosas a la vez y usa la delegación, que no es muy buena para este tipo de cargo.</li> <li>- le gustan los trabajos administrativos, siendo este un cargo Operativo</li> <li>- No le agrada las actividades físicas</li> </ul>	
<b>DEBILIDADES SEGUIMIENTO</b>	<b>FORTALEZAS SEGUIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debe mejorar el uso del tiempo, identificar actividades importantes de las que no lo son.</li> <li>- No muestra compromiso con los programas ambientales o de salud ocupacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conocimiento del proceso.</li> <li>-Facilidad para el desarrollo de habilidades</li> <li>-compromiso con la empresa.</li> <li>-realización de maniobras especiales o de alto riesgo.</li> <li>-Se ajusta a los procedimientos</li> </ul>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<p>Esta persona a estado muy comprometida y colaboradora con la empresa, los resultados de su prueba del Papikostick son muy ajustados al perfil definido para este cargo, además de la experiencia como Operador de maquinaria pesada, el resto de las habilidades que se necesitan podrían desarrollarse con el tiempo, con un plan de trabajo y seguimientos por sus Jefes.</p>	

### Anexo 5: Preguntas por cada dimensión evaluada

<b>ESTILO DIRECCIÓN</b>	
No. de pregunta	Enunciado
8	Los directivos actúan de acuerdo con lo que dicen y cumplen lo que prometen.
9	Los jefes son respetuosos al verificar el desarrollo de las tareas asignadas
10	Cuando logramos las metas de trabajo los jefes reconocen este esfuerzo
11	Se estimula continuamente al personal a ser mejor cada día
12	Es suficiente el apoyo que reciben los empleados de parte de los jefes para alcanzar los resultados esperados
13	Los jefes tiene en cuenta las opiniones de los colaboradores para solucionar problemas ó lograr los objetivos propuestos
15	Los jefes permiten que se tomen decisiones sin consultarles constantemente
31	Los jefes supervisan el trabajo sin agredir al colaborador

<b>COMPROMISO</b>	
No. de pregunta	Enunciado
40	El personal se interesa realmente por dar cumplimiento a los objetivos de trabajo
41	A las personas que laboran en esta empresa les gusta lo que hacen.
43	La gente que trabaja en Mineros S.A. se siente satisfecha de trabajar en la empresa.

<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	
No. de pregunta	Enunciado
17	Las personas se tratan como buenos compañeros en la empresa
19	Son escasos los conflictos entre compañeros
20	Aquí realmente se trabaja en equipo
21	Continuamente se desarrollan acciones para que el trabajo en equipo sea más efectivo
27	Las personas se colaboran unas otras para sacar adelante el trabajo

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	
No. de pregunta	Enunciado
14	Es frecuente interrumpir el trabajo planeado por algo a solucionar en forma imprevista.
16	Las metas de los cargos están bien definidas
18	Se cumple con los planes que se proponen en las áreas
22	En esta empresa el trabajo está bien organizado

23	Se planea con tiempo el trabajo a realizar.
45	El número de personas que trabajan en la administración de la empresa es el suficiente y adecuado.

<b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>	
No. de pregunta	Enunciado
29	Existe comodidad para todos en el lugar de trabajo
30	Los directivos se preocupan por mejorar las condiciones físicas y ambientales en las que se desarrolla el trabajo
34	Las condiciones físicas son adecuadas para trabajar en Mineros S.A.
35	Las condiciones ambientales y físicas en las cuales viven los trabajadores son satisfactorias
36	Los recursos para realizar el trabajo son suficientes.
37	Existen procedimientos y normas para disponer de mayor seguridad industrial
42	Son insuficientes los recursos para garantizar ambientes de vivienda gratos

<b>RETRIBUCIONES</b>	
No. de pregunta	Enunciado
32	Los beneficios extras al salario que brinda la Empresa son atractivos
33	Se recibe una retribución acorde con el trabajo realizado
38	De acuerdo con el mercado laboral disponemos de salarios favorables
39	La retribución que recibe el personal está de acuerdo con su experiencia y formación

<b>CARGA DE TRABAJO</b>	
No. de pregunta	Enunciado
46	En esta empresa el personal puede terminar su trabajo en los tiempos estipulados.
47	Es adecuada la carga laboral asignada.

<b>DISPOSICIÓN A ASUMIR NUEVAS RESPONSABILIDADES</b>	
No. de pregunta	Enunciado
48	Se percibe que las personas de esta empresa muestran disposición para asumir nuevas responsabilidades.

<b>DESEOS DE ARENDER NUEVAS COSAS</b>	
No. de pregunta	Enunciado
49	Se percibe que los empleados de Mineros S.A. por lo general, están buscando nuevos aprendizajes.
50	Los empleados aplican en la realización de su trabajo lo aprendido en las capacitaciones que ofrece la empresa.

<b>ACTITUD HACIA EL CAMBIO</b>	
No. de pregunta	Enunciado
51	Cuando hay cambios en la empresa, los empleados generalmente, los asumen sin resistencias.
52	Si se plantean nuevas formas de hacer el trabajo, los empleados las aceptan y las aplican.

<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>	
No. de pregunta	Enunciado
24	En esta empresa existen realmente posibilidades de ascenso
25	La capacitación que se recibe es útil
26	Aquí se incentiva el aporte de nuevas ideas
28	Las personas del equipo directivo son receptivas a las ideas del personal

<b>VISIÓN DE FUTURO</b>	
53	Hay un panorama claro hacia donde vamos en esta empresa
54	El futuro de la empresa es prometedor.

## Anexo 6: Cuestionario de evaluación del escenario para la inversión de CH

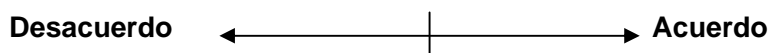
### INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará varias opciones que solicitan alguna información acerca de sus puntos de vista sobre su trabajo, la empresa y su ambiente laboral. Esta es una encuesta totalmente anónima que exige de usted la mayor sinceridad en sus respuestas. **RECUERDE QUE NO HAY RESPUESTAS BUENAS NI MALAS, TODAS LAS OPCIONES SON VALIDAS.** Tenga presente sólo lo que usted piensa y hace, sin dejarse afectar por lo que piensan las personas que están a su alrededor, o por lo que usted cree debería ser.

Lea detenidamente cada frase y señale con una **X** el grado de acuerdo o desacuerdo con el asunto investigado y teniendo en cuenta la siguiente escala:

1. Usted está totalmente en **desacuerdo**
2. Usted está parcialmente en **desacuerdo**
3. Usted está un poco en **desacuerdo**
4. Usted está parcialmente de **acuerdo**
5. Usted está un poco de **acuerdo**
6. Usted está totalmente de **acuerdo**

Para ayudarle a entender mejor esta escala analice el siguiente gráfico:



1	2	3	4	5	6
Total	Medio	Poco	Poco	Medio	Total

NIVEL DEL CARGO:

AREA DE TRABAJO:

ANTIGÜEDAD:

NIVEL EDUCATIVO:

TIPO DE CONTRATO:

SEDE:

1. Estamos bien enterados de los cambios que ocurren en la empresa.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
2. Recibimos suficiente información los propósitos de la empresa.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
3. El personal conoce los principios generales de la empresa.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
4. Nos podemos comunicar abiertamente con los jefes sin inconvenientes.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
5. Se conoce con claridad cuál es la orientación que le da el grupo directivo a la empresa.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
6. El personal que ingresa recibe suficiente información para realizar efectivamente su trabajo.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
7. Es muy deficiente la información que se recibe de la gerencia y de otras áreas administrativas.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
8. Los directivos actúan de acuerdo con lo que dicen y cumplen lo que prometen.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
9. Los jefes son respetuosos al verificar el desarrollo de las tareas asignadas.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
10. Cuando logramos las metas de trabajo los jefes reconocen este esfuerzo.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
11. Se estimula continuamente a los empleados a ser mejores cada día.  

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

12. Es suficiente el apoyo que reciben los empleados de parte de los jefes para alcanzar los resultados esperados.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

13. Los jefes tienen en cuenta las opiniones de los colaboradores para solucionar problemas o lograr los objetivos propuestos.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

14. Es frecuente interrumpir el trabajo planeado por algo a solucionar en forma imprevista.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

15. Los jefes permiten que se tomen decisiones sin consultarles constantemente.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

16. Las metas de los cargos están bien definidas.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

17. Las personas se tratan como buenos compañeros en la empresa.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

18. Se cumple con los planes que se proponen en las áreas.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

19. Son escasos los conflictos entre compañeros.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

20. Aquí realmente se trabaja en equipo.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

21. Continuamente se desarrollan acciones para que el trabajo en equipo sea más efectivo.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

22. En esta empresa el trabajo está bien organizado.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

23. Se planea con tiempo el trabajo a realizar.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

24. En esta empresa existen realmente posibilidades de ascenso.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

25. La capacitación que se recibe es útil.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

26. Aquí se incentiva el aporte de nuevas ideas.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

27. Las personas se colaboran unas otras para sacar adelante el trabajo.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

28. Las personas del equipo directivo son receptivas a las ideas del personal.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

29. Existe comodidad para todos en su lugar de trabajo.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

30. Los directivos se preocupan por mejorar las condiciones físicas y ambientales en las que se desarrolla el trabajo.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

31. Los jefes supervisan el trabajo sin agredir al colaborador.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

32. Los beneficios extras al salario que brinda la Empresa son atractivos.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

33. Se recibe una retribución acorde con el trabajo realizado.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

34. Las condiciones físicas son adecuadas para trabajar en Mineros de Antioquia.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

35. Las condiciones ambientales y físicas en las cuales viven los trabajadores son satisfactorias.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

36. Los recursos para realizar el trabajo son suficientes.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

37. Existen procedimientos y normas para disponer de mayor seguridad industrial.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

38. De acuerdo con el mercado laboral disponemos de salarios favorables.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

39. La retribución que recibe el personal está de acuerdo con su experiencia y formación.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

40. El personal se interesa realmente por dar cumplimiento a los objetivos de trabajo.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

41. A las personas que laboran en esta empresa les gusta lo que hacen.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

42. Son insuficientes los recursos para garantizar ambientes de vivienda gratos.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

43. La gente que trabaja en Mineros S.A. se siente satisfecha de trabajar en la empresa.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

44. El número de personas que trabajan en la administración de la empresa es el suficiente y adecuado.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

45. En esta empresa el personal puede terminar su trabajo en los tiempos estipulados.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

46. Es adecuada la carga laboral asignada.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

47. Se percibe que las personas de esta empresa muestran disposición para asumir nuevas responsabilidades.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

48. Se percibe que los empleados de Mineros S.A. por lo general, están buscando nuevos aprendizajes.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

49. Los empleados aplican en la realización de su trabajo lo aprendido en las capacitaciones que ofrece la empresa.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

50. Cuando hay cambios en la empresa, los empleados generalmente, los asumen sin resistencias.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

51. Si se plantean nuevas formas de hacer el trabajo, los empleados las aceptan y las aplican.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

52. Hay un panorama claro hacia donde vamos en esta empresa.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

53. El futuro de la empresa es prometedor.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

## Anexo 7: Cuestionario para el análisis de funciones y especificaciones de cargos

### 1. IDENTIFICACION DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO:	NOMBRE DEL EMPLEADO:	
División:	Tiempo laborado en Mineros S. A.	Tiempo laborado en el cargo:
Cargo del Jefe Inmediato:		
Número de personas que ejercen el mismo cargo:		

### 2. CONTENIDO DEL CARGO

Objetivo fundamental (DESCRIPCIÓN BREVE DE LO QUE HACE):


### DETALLES DE FUNCIONES

FRECUENCIA	(D) diaria	Aquellas que son realizadas diariamente
	(P) Periódicas	Aquellas realizadas semanal o quincenalmente
	(O) Ocasionales	Aquellas realizadas mensualmente.
	(E) Esporádicas	Aquellas realizadas con frecuencia mayor que una vez al mes



**4. PERFIL DEL CARGO**

**4.1 Indique con una X la educación formal necesaria, o su equivalente, para el buen desarrollo del cargo (si lo requiere marque varias opciones).**

<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>	Bachillerato
<input type="checkbox"/>	Carrera intermedia. Cuál: _____		
<input type="checkbox"/>	SENA. Cuál: _____		
<input type="checkbox"/>	Otros		

Conocimientos especiales que requiere el cargo:

Cursos ¿Cuáles?
Capacitaciones ¿cuáles?

**4.2 Exigencias mentales del cargo (Indique sólo aquellos requerimientos indispensables para desempeñar el cargo) Indique el porcentaje respectivo hasta completar el 100%**

Controlar		Analizar		Concentración		otros	
organizar		calcular		Coordinación		Cuales	

**4.3 Experiencia y entrenamiento necesario**

4.3.1 indique el entrenamiento y la experiencia que se requiere antes de poder desempeñar el cargo junto con el tiempo destinado para ello:

Ninguna   
  Un mes   
  tres meses   
  seis meses   
  Mas de seis meses

Requiere experiencia en actividades tales como:

---

**4.3.2 Entrenamiento**

No se requiere entrenamiento  
 Sí, ¿de qué tipo? \_\_\_\_\_ Teórico  
 \_\_\_\_\_ Práctico ¿en qué?

---

**4.3.3. Otras características del entrenamiento:**

---

**4.4 REQUERIMIENTOS DE SUPERVISION Y RELACIONES:**

**(A). Supervisión**

<b>1. – Tipo de instrucciones requeridas por el cargo:</b>	<b>Por parte de:</b>
Instrucciones específicas.	
Instrucciones generales.	
Información de políticas de la empresa.	

<b>2. –Existencia de controles sobre:</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>A cargo de:</b>
Verificación de resultados: SI ___ NO ___	Permanente ___ Ocasional ___	
Verificación de procedimientos. SI ___ NO ___	Permanente ___ Ocasional ___	
Verificación de instrucciones Específicas. SI ___ NO ___	Permanente ___ Ocasional ___	
Otros controles: _____	Permanente ___ Ocasional ___	

En caso de otros controles especificar:

---

Indique las principales labores exentas de revisión:

---

**(B) Relaciones con otros cargos:**

SI       NO      Relaciones internas       % Relaciones Externas       %

**Tipos de relaciones:**

- Asesora.
- Forma parte de equipo o comité.
- Colabora con tareas específicas.
- Otros.

En caso de otros tipos de relaciones especifique

---

**(C) Características del cargo:**

- Trabajo individual
- Trabajo en equipo.
- Organización.
- Otras.

**4.5 Habilidad Requerida** (marque una sola opción en cada caso)

<b>HABILIDAD REQUERIDA</b>	<b>GRADO DE HABILIDAD</b>		
	<b>Bajo</b>	<b>Normal</b>	<b>Alto</b>
Visual			
Expresiva			
Auditiva			
Motriz			
Rapidez de Decisión			
Iniciativa			
Comprensión de lectura			

**4.6 Esfuerzos** (marque una sola opción en cada caso)

<b>GRADO DE CONCENTRACION MENTAL</b>	<b>Esporádica</b>	<b>Intermitente</b>	<b>Permanente</b>
El cargo exige una concentración mental			

<b>GRADO DE CONCENTRACION VISUAL</b>	<b>Esporádica</b>	<b>Intermitente</b>	<b>Permanente</b>
El cargo exige una concentración visual			

<b>GRADO DE ESFUERZO FISICO</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>
---------------------------------	-------------	--------------	-------------	-----------------

El cargo exige una concentración visual				
---	--	--	--	--

**4.7 Responsabilidad por informaciones reservadas o datos confidenciales:** Se refiere al empleo de datos, informaciones reservadas que se manejan en el desempeño de las tareas propias del cargo (marque las opciones que considere necesarias).

<input type="checkbox"/>	No tiene acceso a información reservada
<input type="checkbox"/>	Tiene acceso en forma indirecta a información reservada
<input type="checkbox"/>	Tiene acceso en forma directa a la información reservada
<input type="checkbox"/>	Otras: _____


4.7.1 ¿Cuáles de las siguientes tareas usted realiza para obtener información técnica que su puesto de trabajo requiere? Compare el tiempo que usted dedica a esta tarea en relación con el que emplea en realizar otras asociadas a su trabajo. (Marque con una X sólo en aquellas tareas que usted realiza)

Tareas	Tiempo usado en comparación con las otras tareas que realiza en su puesto			
	Muy poco	Poco	El promedio	Mayor
Leer publicaciones técnicas acerca de procedimientos y métodos				
Estudiar los programas y los sistemas de operación existentes para obtener y mantener la familiaridad con estos.				
Asistir a reuniones de información en que se definan normas de procedimientos.				
Consultar a compañeros de trabajo a fin de intercambiar nuevas ideas y técnicas.				
Asistir a reuniones para ver estado de avance de proyectos.				
Discutir los planes y objetivos del departamento con el jefe.				
Participación en cursos o seminarios relacionados con su trabajo.				

**3.8 Responsabilidad por materiales, equipos, dinero, valores:** Mide el grado de responsabilidad en la custodia y manejo de bienes y-o valores relacionados con el cargo

<b>ELEMENTOS A CARGO</b>	<b>VALOR APROXIMADO</b>
Muebles y enseres	
Equipos de oficina	
Equipos especializados	
Maquinas y herramientas	
Otros	

### Anexo 8: Manual de descripción de cargos

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ACEITERO</b>	CÓDIGO <b>1- OPE- 4</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>CAPITAN DE UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>	DIVISIÓN <b>UNIDAD DE PRODUCCION</b>
PROCESO <b>EXPLOTACIÓN</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar mantenimiento e inspección de los equipos mecánicos y de recuperación con el fin de garantizar su vida útil en las mejores condiciones de operación, cumpliendo con las normas de seguridad. Contribuye a mejorar la productividad de la compañía como parte activa del proceso de explotación.	

#### DETALLE DE FUNCIONES

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento (inspección, ajuste y lubricación) de la transmisión principal, Wincha de maniobras y malacates (de escala, proa, puente y cola).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lubricar las poleas y los cables de los diferentes equipos mecánicos de las dragas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar inspección y lubricación de: Tambores (loco e inferior), rolos guías y anillo superior de criba.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar la transmisión del cable eléctrico para efectuar movimientos y avances de la draga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el funcionamiento de la línea de cucharas y del equipo de recuperación e informar oportunamente al Jefe inmediato u Operador de la unidad de producción las anomalías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>operacionales presentadas (roturas en pasadores, fisuras en cucharas, daños en bombas y molinos primarios u otro tipo de fallas que en su momento se presenten).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar inspección y mantenimiento en bombas de alto caudal.</li> <li>▪ Inspeccionar el funcionamiento de la línea de cucharas e informar en la mayor brevedad posible las fallas o problemas encontrados (roturas en pasadores, fisuras en cucharas y demás anomalías encontradas).</li> <li>▪ Manejar grúas y malacates para el embarque y desembarque de carga y el retiro de raíces, malezas y objetos diferentes al material aurífero de la línea de cucharas.</li> <li>▪ Calibrar frenos y ajustar cucharas y malacates.</li> <li>▪ Participar activamente los destapes de descargues y Happa.</li> <li>▪ Mantener las mejores condiciones de orden y aseo en dragas y cumplir con todos los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódica</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	---

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar y limpiar mallas y tanques de gravedad del equipo de recuperación.</li> <li>▪ Restablecer los térmicos y suiches disparados de los equipos eléctricos de la draga de cuchara.</li> <li>▪ Mantener organizados, aseados y limpios los sectores de las transmisiones y lugares aledaños.</li> <li>▪ Informar oportunamente al capitán u operador de la unidad de producción de cualquier anomalía o falla presentada en la draga.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>
---

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requieren mínimo tres (3) meses en cuadrillas móviles de mantenimiento o seis (6) meses como oficios varios.</li> </ul>
---

- **CAPACITACIÓN**

Se requieren cuatro (4) semanas de entrenamiento de tipo práctico en:

- Operación de controles eléctricos y transmisión,
- Operación de sistemas de recuperación.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Requiere iniciativa y creatividad, actitud manual, atención y percepción. El trabajo en equipo y la colaboración son indispensables.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucción y verificación para la ejecución de sus labores. Sigue la mayoría de las veces instrucciones generales y la verificación de resultados es perramente. Realiza labores variadas y sencillas.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por el cuidado, buen uso, préstamo ó extravío de herramientas manuales de baja cuantía (llave de expansión, pistola neumática, llave de tubo y diferencial) utilizada para la ejecución sus labores.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el Operador de Draga, Lancharo y Operador de maquinaria pesada, Alambrosos, Electricistas, reparadores y cuadrilla de la lavada. La información que se maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar su trabajo como daños en equipos por lubricación inadecuada (desgaste de piezas), pérdida de tiempo por errores humanos ó lesiones personales que requieran incapacidad.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico moderadamente grande. Se manejan objetos pesados (entre 15 y 25 Kg). Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Requiere interpretación y comprensión para la ejecución de tareas bien definidas y exactas.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada. Se manejan piezas de gran tamaño.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ALAMBRERO</b>	CÓDIGO <b>1- OPE- 10</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>CAPITAN DE UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>	DIVISIÓN <b>UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>
PROCESO <b>EXPLORACIÓN</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>

**OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO**  
 Ejecutar actividades para la operación y el mantenimiento mecánico de los equipos de las unidades de producción, para garantizar su vida útil en las mejores condiciones técnicas y de seguridad, contribuyendo con su participación en el proceso de explotación a mejorar la productividad de la compañía.

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en las labores de mantenimiento que le sean asignadas por su jefe inmediato (paro programado semanal y de paro programado diario).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adicionar estobos y cambios de puntos muertos de cables de proa y popa en dragas de succión y cucharas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fabricar estobos de acero o manila (con ojos tipo pata de gallina o tejidos), requeridos para el levantamiento de piezas, realización de maniobras, o adición a las líneas de cables de proa y popa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar ajustes de longitud de la tubería de descargue de las dragas de succión según los cambios de posicionamiento de ésta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento en tubería de la línea de descargue de la draga de succión (destape, ensamble, desensamble y otras actividades de mantenimiento requeridas).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar actividades simples de mantenimiento mecánico en equipos pesados (limpieza, engrase y ajuste de piezas en buldócer y retroexcavadoras).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar activamente en el remolque de maquinaria pesada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Engrasar los rolos de escala y tambor inferior y superior, para facilitar el desplazamiento de la línea de cucharas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el nivel de agua en las bodegas y participar en el achicado de las mismas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar, asear y mantener en óptimo funcionamiento la planta de tratamiento de agua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener las mejores condiciones de orden y aseo en dragas y cumplir con todos los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

### OTRAS FUNCIONES

- Desempeñar el cargo de supernumerario de dragas de succión o cuchara, aceitero, colero, auxiliar general de dragas de succión en ausencia temporal de cualquiera de ellos.
- Informar oportunamente al capitán u operador de la unidad de producción de cualquier anomalía de cualquier anomalía o falla en presentada en la draga.
- Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**

Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios.

- **EXPERIENCIA**

Se requieren mínimo tres (3) meses en cuadrillas móviles de mantenimiento.

- **CAPACITACIÓN**

Se requieren dos (2) semanas de entrenamiento práctico en:

- Fabricación de ojos de estrobos,
- Manipulación, movimiento y conexión de cables,
- Mantenimiento en rolos de escala, chumaceras y bujes.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Aptitud manual, iniciativa, creatividad, atención y percepción.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión media. Esta en capacidad de realizar labores exentas de revisión pero requiere supervisión constante para el movimiento de los cables de proa y popa en labores de mantenimiento y ejecución de maniobras en altura.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía (llave de expansión, pistola neumática, llave de tubo y diferencial).

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el Operador de Draga, Lancharo y Operador de Maquinaria Pesada, Aceitero, Electricistas, Reparadores y Cuadrilla de la Lavada. La información que se maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar su trabajo. Podría ocurrir pérdida de materiales por falta de atención en el embarque y desembarque, pérdida de tiempo en dragas por labores ejecutadas inadecuadamente.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico alto. Se manejan objetos muy pesados. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas.
- **MENTAL:** Requiere interpretación y comprensión para la ejecución de tareas bien definidas y exactas.
- **VISUAL:** Requiere atención visual frecuente pero normal. El trabajo no requiere observación detallada. Se manejan piezas de gran tamaño.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>AUXILIAR GENERAL DRAGAS DE SUCCIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- OPE- 70</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>CÁPITAN DE UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>
<b>PROCESO</b> <b>EXPLORACIÓN</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar mantenimiento e inspección de los equipos mecánicos instalados en las dragas de succión con el fin de garantizar su vida útil en las mejores condiciones de operación, contribuyendo significativamente a mejorar la productividad de la compañía con su participación en el proceso de producción.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento de los elementos que componen los sistemas de transmisión en dragas de succión (lubricación y ajustes de malacates, poleas y cables).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar los sistemas pertenecientes a las dragas de succión (hidráulico, de arranque y de transmisiones) para detectar anomalías en su funcionamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adicionar estrobos y cambios de puntos muertos de cables de proa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer movimientos requeridos de los cables de proa para permitir avances y movidas de la draga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ayudar al operador en la ubicación de la draga en los cortes a realizar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permanecer atento en los movimientos de las anclas de la draga de succión y participar activamente en las tareas requeridas para que dichas maniobras se ejecuten correctamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar ajustes de longitud de la tubería de descargue de las dragas de succión según los cambios de posicionamiento de ésta.</li> <li>▪ Realizar mantenimiento en tubería de la línea de descargue de la draga de succión (destape, ensamble, desensamble y otras actividades de mantenimiento requeridas).</li> <li>▪ Operar la transmisión del cable eléctrico para efectuar movimientos y avances de la draga.</li> <li>▪ Realizar inspección y mantenimiento en bombas de alto caudal.</li> <li>▪ Mantener las mejores condiciones de orden y aseo en dragas y cumplir con todos los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener organizados, aseados y limpios los sectores de las transmisiones y lugares aledaños.</li> <li>▪ Informar oportunamente al capitán u operador de la unidad de producción de cualquier anomalía o falla presentada en la draga.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>
--

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requieren mínimo un (1) mes como supernumerario de dragas de la empresa.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requieren seis (6) semanas de entrenamiento de tipo práctico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Operación de controles del cable eléctrico y de transmisión,</li> <li>- Operación de sistemas de recuperación.</li> <li>- Hidráulica básica</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Aptitud manual, iniciativa y creatividad, atención, percepción y capacidad de análisis.</li> </ul>
---

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Esta en capacidad de realizar labores exentas de revisión pero requiere supervisión constante para la ejecución de trabajos de altura.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía asignadas como dotación.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros de la misma dependencia para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el operador de draga, lanchero y operador de maquinaria pesada. La información que se maneja es de rutina.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daños de gran magnitud (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).

## CONDICIONES DE TRABAJO


### ESFUERZOS

**FISICO:** Se requiere esfuerzo físico moderadamente grande. Se manejan objetos pesados (entre 15 y 25 Kg). Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.

**MENTAL:** Recibe frecuentemente instrucciones claras y concretas. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas de alguna complejidad.

**VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual. El trabajo requiere la mayoría de las veces poca diferenciación de detalles.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>CAPATAZ DE ALAMBREROS</b>	CÓDIGO <b>1- OPE- 112</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>CAPITAN DE UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>	DIVISION <b>UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>
PROCESO <b>EXPLORACIÓN</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Coordinar y dirigir las labores para la operación y el mantenimiento a realizar por la cuadrilla de Alambros en las unidades de producción con el fin de garantizar las mejores condiciones técnicas y de seguridad en la ejecución de sus trabajos, contribuyendo a mejorar la productividad de la compañía como miembro activo del proceso de explotación.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinar y supervisar la ejecución de las labores de mantenimiento asignadas por el capitán de la unidad de producción (paro programado diario y paro programado semanal).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirigir y participar en la fabricación de estrobos (de acero o manila con ojos tipo pata de gallina o tejidos), requeridos para el levantamiento de piezas, realización de maniobras, o adición a las líneas de cables de proa y popa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ubicar y señalar los puntos muertos que indique los desplazamientos de las dragas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar el estado de los estrobos y cables para muertos en dragas con el fin, de identificar necesidades de mantenimiento o cambio de los mismos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar y coordinar la ejecución de actividades de mantenimiento mecánico en dragas (lubricación, limpieza y ajuste de chumaceras, piñones y cables).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Engrasar los rolos, tambores inferiores y superior de escala para facilitar el movimiento de la línea de cucharas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el nivel de agua en la bodega y coordinar su grupo de Alambros para el achicado de la misma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener las mejores condiciones de orden y aseo en dragas y cumplir con todos los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

**OTRAS FUNCIONES**

- Verificar el uso de los implementos de seguridad en la ejecución de sus labores
- Restablecer los térmicos y suiches disparados de los equipos eléctricos de la draga de cuchara.
- Mantener organizados, aseados y limpios los sectores de las transmisiones y lugares aledaños.
  - Informar oportunamente al capitán u operador de la unidad de producción de cualquier anomalía o falla presentada en la draga.
  - Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**

Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios ó terminación del bachillerato.

- **EXPERIENCIA**

Se requieren mínimo cinco (5) años como Alambro.

- **CAPACITACIÓN**

Se requieren cuatro (4) semanas de entrenamiento de tipo práctico en:

- Operación de controles eléctricos y transmisión.
- Operación de sistemas de recuperación.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Trabajo en equipo y manejo de personal, aptitud mecánica y capacidad de análisis, iniciativa y creatividad, aptitud manual, atención y percepción.

**RESPONSABILIDADES**

**RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

Supervisa técnicamente un grupo mediano de personas (hasta 10 personas) que realizan

labores operativas con cierto grado de especialidad.

#### **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía (llave de expansión, pistola neumática, llave de tubo y diferencial).

#### **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el Operador de Draga, Lancharo y Operador de maquinaria pesada, Aceitero, Electricistas, reparadores y cuadrilla de la lavada. La información que se maneja es de importancia.

#### **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar su trabajo, tales como, pérdida de materiales por falta de atención en el embarque y desembarque, pérdida de tiempo en dragas debida a labores ejecutadas inadecuadamente por la cuadrilla de Alambrosos.


### **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ESFUERZOS**

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico moderadamente grande. Se manejan objetos pesados (entre 15 y 25 Kg). Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Analiza, investiga, resuelve problemas específicos utilizando su conocimiento y criterio.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada. Se manejan piezas de gran tamaño. Mínima atención visual de naturaleza fatigosa.

**CONDICIONES DE RIESGO**

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>COLERO</b>	CÓDIGO <b>1- OPE- 145</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>CÁPITAN DE LA UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>	DIVISIÓN <b>UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>
PROCESO <b>EXPLOTACIÓN</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Asegurar el normal funcionamiento de la Criba, descargues, Cola y Cuarto de Oro del equipo de recuperación en Dragas de cuchara para garantizar su operación en las mejores condiciones técnicas y de seguridad, contribuyendo con su participación en el proceso de explotación a mejorar la productividad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento (inspección, ajuste y lubricación) de las diferentes piezas que componen las transmisiones de Criba y Cola, para evitar el desgaste rápido de los componentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar los controles de Criba, Cola y Descargues, para facilitar el proceso de cribado y distribución del material procesado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el funcionamiento de los equipos del Cuarto de Oro,</li> </ul>	

<p>elementos de la Criba, componentes de la Cola, Keeper y estructuras de anclas en dragas de cucharas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las actividades necesarias para evitar la obstrucción de la Tolva Principal y El Descargue de la Criba Facilitando el flujo del material cribado a través del sistema de recuperación.</li> <li>▪ Participar activamente en la ubicación de la draga en los diferentes cortes a realizar.</li> <li>▪ Vigilar la bajada del ancla de la Draga de Cuchara, e informar al operador de cualquier anomalía, falla ó imprevisto ocurrido.</li> <li>▪ Operar el carrito del cable eléctrico para el posicionamiento de la draga en nuevos cortes, evitar daños del cable y garantizar la buena distribución de las boyas.</li> <li>▪ Inspeccionar estructura, banda transportadora y vientos de la suspensión de la cola y realizar el mantenimiento requerido (engrase, empalmes y ajustes de componentes) para su normal funcionamiento.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, políticas e instrucciones del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente, calidad de procesos y operaciones).</li> <li>▪ Medir la base para el ancla e informar la medida al operador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódica</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	---

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Restablecer térmicos o switches disparados de partes eléctricas de la draga.</li> <li>▪ Realizar ajustes y cambio de piezas de partes de la Cola ante daños imprevistos presentados en estos (cambiar cucharas, pasadores y ajustar banda transportadora y tornillería). <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
--

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere: Se requiere terminación de estudios básicos primarios.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere un (1) año en oficios propios de la draga, como Alambrero, Supernumerario ó Auxiliar General de dragas.</li> </ul>
---

- **CAPACITACIÓN**

El cargo requiere entrenamiento práctico en:

- Movimiento de Dragas de Cuchara
- Operación de controles eléctricos y de transmisión
- Operación del sistema de recuperación
- Mantenimiento general y rutinas de lubricación.

Se estima una duración de un (1) mes para el entrenamiento.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Aptitud manual, iniciativa, creatividad, atención y percepción.

## RESPONSABILIDADES

### RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN

No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucción y verificación para realizar sus labores. Requiere supervisión en el destape del descargue de la Criba hacia la Cola.

### RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS

Debe responder por el cuidado, buen uso, préstamo ó extravío de: llaves de expansión, palancas de fuerza, llaves de tubo y pistolas para engrase, puyas y diferenciales.

### RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con el personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de alguna importancia. Se relaciona directamente con Alambros, Reparadores, Electricistas, Cuadrilla de lavada y operador de Draga.

### RESPONSABILIDAD POR ERRORES

Se requiere mucha atención y cuidados con el fin de evitar errores que pueden ocasionar daños de media cuantía en equipos a su cargo, por desgaste o inadecuada lubricación en Criba y Cola con posibilidad de derivar en paros de la draga ó pérdida de tiempo por errores humanos.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico moderado. Se manejan piezas de gran peso y tamaño, pero manipuladas mediante el uso de grúas. El peso a levantar es oscila entre 15 y 25 Kg.
- **MENTAL:** Esfuerzo mental pequeño. La mayoría de las veces Interpreta, comprende y ejecuta tareas definidas y exactas.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan baja atención visual. Piezas de gran

tamaño. No requiere concentración intensa para la diferenciación de detalles finos en el ejercicio de sus labores.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OPERADOR EQUIPO PESADO</b>	<b>CODIGO</b> <b>1-OPE-499</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>CAPITAN DE UNIDAD DE PRODUCCION</b>	<b>DIVISION</b> <b>UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>
<b>PROCESO</b> <b>EXPLORACION</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCION</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar de acuerdo a prácticas estándar y normas de seguridad la maquinaria pesada asignada, granizando su vida útil en las mejores condiciones técnicas de funcionamiento, contribuyendo al mejoramiento de la productividad de la compañía con su participación en el proceso de explotación	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos que requieran maniobras operativas con Buldócer, retroexcavadoras de orugas o excavadora anfibia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en las labores básicas de mantenimiento de la maquinaria pesada (cambio de zapatas, mangueras, ajuste de piezas pequeñas, limpieza de filtros, radiador y del equipo en general.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de los equipos que componen la maquinaria pesada asignada para detectar anomalías de funcionamiento e informar al capitán de la unidad de producción para que determine si requiere reparación especializada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar ajustes de longitud de la tubería de descargue de las dragas de succión según los cambios de posicionamiento de ésta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento en tubería de la línea de descargue de la draga de succión (destape, ensamble, desensamble y otras actividades de mantenimiento requeridas) de acuerdo a instructivo OPE_INS_003.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar muertos de cucharas de considerando los pasos del instructivo OPE_INS_002.</li> <li>▪ Adicionar estrobos y cambiar puntos muertos de cables de proa.</li> <li>▪ Mantener las mejores condiciones de orden y aseo en los equipos asignados y cumplir con todos los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adicionar estrobos y cambios de puntos muertos de cables de proa. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar oportunamente al capitán o al Supervisor de Maquinaria Pesada cualquier imprevisto presentado en la maquinaria.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
---

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION Y EXPERIENCIA</b> Se requieren estudios específicos en operación de maquinaria pesada con mínimo un (1) año de experiencia en operación de equipo pesado (Bulldócer, Retroexcavadoras) en otras empresas.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requieren ocho (8) semanas de entrenamiento de tipo teórico – practico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento y aplicación de los manuales de operación de equipos pesados y los cuidados de las partes que lo integran.</li> <li>- Realización de maniobras especiales con equipo pesado (grúas petit bonne, P&amp;H, excavadora anfibia y buldócer).</li> <li>- Curso de mecánica básica.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Aptitud manual y mecánica, atención y percepción, trabajo en equipo iniciativa, creatividad, capacidad de análisis y toma de decisiones.</li> </ul>
--

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Esta en capacidad de realizar labores exentas de revisión pero requiere supervisión constante para la realización de maniobras especiales con equipo pesado.</li> </ul>
---

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTA**

Debe responder por el cuidado, buen uso, préstamo ó extravío de: llaves de expansión, llaves de tubo y pistolas para engrase, puyas y diferenciales. Debe responder por el cuidado y operación correcta de la maquinaria que utiliza para la realización de sus labores.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el Operador de Draga, Alambreros, Mecánicos y Supervisor de Maquinaria Pesada.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores cuya magnitud de daño puede ser grande (perdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan manualmente objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Analiza situaciones, interpreta comprende y utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas con base en modelos mentales anteriores.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OPERADOR GENERAL EQUIPO PESADO</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- OPE- 469</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>CÁPITAN DE UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>	<b>DIVISION</b> <b>UNIDAD DE PRODUCCIÓN</b>
<b>PROCESO</b> <b>EXPLORACIÓN</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar de acuerdo a prácticas estándar y normas de seguridad la maquinaria pesada asignada a la unidad de producción, garantizando su vida útil en las mejores condiciones funcionamiento, contribuyendo así a la productividad de la compañía como parte activa del proceso de Explotación.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos que requieran maniobras operativas especiales (desplazamientos acuáticos sin planchón, embarque y desembarque de equipo pesado en planchón) con maquinaria pesada (grúa petit bonne, grúa P&amp;H, Buldócer y excavadora anfibia).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar la maquinaria pesada asignada según las necesidades del proceso de explotación (movimiento de carga pesada, dragado o excavación de terrenos, limpieza y apertura de caminos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar con el ayudante asignado la lubricación de partes móviles que integran los equipos de la excavadora anfibia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar ajustes de longitud de la tubería de descargue de las dragas de succión según los cambios de posicionamiento de ésta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento en tubería de la línea de descargue de la draga de succión (destape, ensamble, desensamble y otras actividades de mantenimiento requeridas) de acuerdo a instructivo OPE_INS_003.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar muertos de cucharas de considerando los pasos del instructivo OPE_INS_002.</li> <li>▪ Adicionar estrobos y cambiar puntos muertos de cables de proa.</li> <li>▪ Realizar con el ayudante asignado la lubricación de las partes móviles que integran los equipos de la excavadora anfibia.</li> <li>▪ Participar y dirigir las labores básicas de mantenimiento de la maquinaria pesada (cambio de zapatas, mangueras, limpieza de filtros y ajuste de piezas pequeñas y actividades similares de mantenimiento).</li> <li>▪ Inspeccionar el estado de los equipos que componen la maquinaria pesada asignada a la unidad de producción para detectar anomalías de funcionamiento e informar al capitán de la unidad de producción.</li> <li>▪ Mantener las mejores condiciones de orden y aseo en los equipos asignados y cumplir con todos los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar oportunamente al capitán o al Supervisor de Maquinaria Pesada cualquier imprevisto presentado en la maquinaria.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>
--

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION Y EXPERIENCIA</b> Se requieren estudios específicos en operación de equipo pesado (Bulldócer, retroexcavadoras) y Mínimo dos (2) años de experiencia como Operador de equipo pesado en Mineros S. A.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requieren ocho (8) semanas de entrenamiento de tipo teórico – practico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento y aplicación de los manuales de operación de equipos pesados.</li> <li>- Los cuidados de las partes que lo integran.</li> <li>- Realización de maniobras especiales con equipo pesado (grúas petit bonne, P&amp;H, excavadora anfibia y Bulldócer).</li> <li>- Curso de mecánica básica.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Aptitud manual, aptitud mecánica, atención y percepción, iniciativa y creatividad, trabajo en equipo, capacidad de análisis y toma de decisiones.</li> </ul>
---

## RESPONSABILIDADES


- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación. Toma decisiones relativas a los procedimientos, velocidades, métodos de trabajo y operación general de la maquinaria pesada.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por el cuidado, buen uso, préstamo ó extravío de: llaves de expansión, llaves de tubo y pistolas para engrase, puyas y diferenciales. Debe responder por el cuidado y operación correcta de la maquinaria que utiliza para la realización de sus labores.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros y personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el Operador de Draga, Alambrreros, Mecánicos y Supervisor de Maquinaria Pesada.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar pérdida de la vida, incapacidad permanente, pérdida mayor en el proceso o con un costo superior a 150 salarios mínimos (57'225 000).

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos pesados utilizando grúas estáticas y sistemas de polipastos. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Analiza situaciones, interpreta comprende y utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas con base en modelos mentales anteriores.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>CADENERO DE TOPOGRAFIA</b>	CÓDIGO <b>1- PLA- 96</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>TOPOGRAFO CALCULISTA</b>	DIVISIÓN <b>INGENIERÍA</b>
PROCESO <b>EXPLORACIÓN</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar actividades que le faciliten al Topógrafo calculista y al grupo de topografía realizar sus labores en campo contribuyendo a la sostenibilidad de la compañía con su participación en el proceso de planeamiento de la explotación.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cargar los equipos de topografía hasta los lugares de trabajo y participar en su armado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento simples (limpieza, afilado, lubricación, cambio y ajuste de piezas) al la herramienta manual asignada para realizar sus labores (trípode, mira y machete).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Posicionar el prisma en los puntos que le indique el Topógrafo para la actualización de planos topográficos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer rocerías en el campo para poder instalar los equipos y señales topográficas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer sondeos de los cuerpos de agua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Señalizar las rutas de dragado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guardar equipos topográficos en su bodega.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos e instrucciones del SGI (salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente, calidad de procesos y operaciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pintar las placas para señalar detalles topográficos.</li> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	---

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere mínimo educación básica primaria.
- **EXPERIENCIA**  
No requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACIÓN**  
El cargo requiere entrenamiento de tipo práctico en:
  - Manejo de prisma y potala.
  - Conocimiento de la estructura y manejo de taladros (Ward).
Se estima una duración de una (1) semana para el entrenamiento.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Habilidad manual, iniciativa, creatividad y trabajo en equipo.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requerimiento medio. Puede realizar labores exentas de revisión, pero requiere supervisión e instrucción para la ejecución de tareas importante para su cargo.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por el cuidado y buen uso de la herramienta manual de baja cuantía asignada para el ejercicio de sus labores (prisma y mira).
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de rutina.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores. El daño podría ser de baja cuantía si el error es cometido.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan alta atención visual. El trabajo requiere diferenciación de detalles muy finos.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>LAVADOR DE TALADROS</b>	CÓDIGO <b>1- EXL- 358</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DE TALADRO</b>	DIVISIÓN <b>INGENIERIA</b>
PROCESO <b>EXPLORACIÓN</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Recuperar el oro libre para realizar posteriormente el proceso de cálculo y evaluación de reservas contribuyendo a la sostenibilidad de la compañía con su participación en el proceso de exploración.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lavar las arenas y gravas que se van a obtener de la perforación para recuperar el oro y las arenas negras.</li> <li>▪ Hacer el repán cada vez que se termine una perforación.</li> <li>▪ Clasificar los materiales que se obtienen de la perforación según las mallas establecidas.</li> <li>▪ Inspeccionar la bomba de lodos y arenas en cada avance de la perforación.</li> <li>▪ Participar activamente con el móvil del taladro cuando sea requerido.</li> <li>▪ Realizar inspección y mantenimiento preventivo de los equipos de perforación y tubería.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos e instrucciones del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente, calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódica</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere: Mínimo terminación de estudios básicos primarios
- **EXPERIENCIA**  
Más de seis (6) meses en trabajos de minería artesanal (recuperación de oro por batea)
- **CAPACITACIÓN**  
El cargo requiere entrenamiento teórico en:
  - Tipos de muestreo y cuidados en la recuperación del oro
  - Recuperación de oro por medio de la técnica de batea.
 Se estima una duración para el entrenamiento de cuatro (4) meses.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Capacidad visual, capacidad de concentración, aptitud manual e iniciativa.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene bajo su custodia herramientas y equipos de baja cuantía asignados a su cargo (canalón, Tina, batea y Tamiz).
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros para suministrar y obtener información. Tiene accesos en forma indirecta a información confidencial (calidad de la muestra obtenida en la perforación).
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados permanentes con el fin de evitar errores como una baja recuperación del oro en el lavado de arenas.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se levantan objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg.) Se adoptan posiciones incómodas periódicamente (herramientas y equipos de topografía).
- **MENTAL:** Sigue constantemente instrucciones definidas y exactas, que interpreta y comprende para su posterior ejecución.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan atención visual de naturaleza fatigosa. El trabajo requiere constantemente diferenciación de detalles muy finos (Recuperación de colores con la técnica de batea).

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>MECANICO DEL EQUIPO DE RECUPERACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- PLA- 421</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE CONTROL PRODUCCIÓN</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>INGENIERÍA</b>
<b>PROCESO</b> <b>PLANEAMIENTO DE LA EXPLOTACIÓN</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar el mantenimiento mecánico e hidráulico a los equipos pertenecientes al sistema de recuperación de dragas, con el fin de garantizar su vida útil en las mejores condiciones técnicas de funcionamiento.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento correctivo en los equipos pertenecientes al sistema de recuperación (cuarto de oro, molinos primarios y bombas elevadoras) administrando las rutinas de lubricación de los sistemas hidráulico y mecánico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento correctivo en el sistema de recuperación, realizando ajustes, cambio e instalación de componentes que se requieran para lograr el correcto funcionamiento del sistema de recuperación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de funcionamiento del sistema de recuperación de las dragas y realizar las recomendaciones para programar conjuntamente con los ingenieros de campo su mantenimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar que los repuestos solicitados cumplan con las especificaciones de pedido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manejar, conservar e inventariar la herramienta asignada al departamento de control producción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar pre diseño de piezas sencillas del equipo de recuperación cuando sea solicitado por parte del jefe de control producción.</li> <li>▪ Cumplir con las políticas, normas, instrucciones y requerimientos del SGI (Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACIÓN**

Se requieren estudios específicos en mecánica hidráulica o mecánica eléctrica, con C.A.P. del SENA o estudios equivalentes.

- **EXPERIENCIA**

No requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.

- **CAPACITACIÓN**

Requiere entrenamiento teórico – practico en:

- Reconocimiento de los sistemas de recuperación y sistemas hidráulicos.
- Reparación y mantenimiento de bombas, sistemas de bielas y ensambles de jigs.

El entrenamiento es de tipo práctico, impartido en el ejercicio propio del cargo con tareas que van aumentando gradualmente su complejidad. Se estima para el entrenamiento una duración de un (1) año.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Aptitud manual y mecánica, capacidad de análisis, iniciativa y creatividad.

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Realiza algunas tareas exentas de revisión, pero requiere supervisión sobretodo en las reparaciones de sistemas y hidráulicos con aceite a presión. Analiza, diagnostica y toma decisiones con ayuda limitada por instrucciones de su supervisor.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía asignadas como dotación.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con el personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Se relaciona directamente con ingenieros de minas, mecánicos, auxiliares de lavada, personal del Taller Mecánico y del Taller eléctrico.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere mucha atención y cuidado al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daños en el equipo de recuperación y por ende paros de las dragas.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico grande. Se levantan objetos de más de 25 Kg y se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas (empujar, arrastrar, trabajar agachado).
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Analiza situaciones y utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas de alguna complejidad.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan continua pero normal atención visual.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OFICIOS VARIOS DE TALADROS</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- EXL-484</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>SUPERVISOR DE TALADRO</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>INGENIERIA</b>
<b>PROCESO</b> <b>EXPLORACIÓN</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Dar soporte al equipo de taladro en todas las necesidades de transporte de materiales y herramientas requeridas y en las actividades para realizar las perforaciones de muestreo.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movilizar las herramientas manuales y el equipo de perforación, a los lugares indicados por el supervisor de taladros para la realización de las operaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en el armado y desensamble de la plataforma de taladros Ward con el personal designado por su Supervisor aplicando el procedimiento EXL_PRO_003.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar acoples de barras y tubería de acuerdo al procedimiento EXL_PRO_004 durante las perforaciones realizadas para la obtención de las muestras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar el motor de taladros (Kama) para poner en funcionamiento los malacates de la barra y la bomba de arena en las perforaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enrollar e inspeccionar el estado de los cables de malacates.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar actividades propias del proceso de exploración que requieran uso de herramienta manual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con las políticas, normas, reglamentos y requerimientos del</li> </ul>	

Sistema de Gestión Integral (Salud Ocupacional, Seguridad Industrial, Medio Ambiente y Calidad de Procesos y Operaciones).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Terminación de la educación básica primaria.
- **EXPERIENCIA**  
No se requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACIÓN**  
Requiere aproximadamente tres (3) semanas de entrenamiento, teórico y practico en:
  - Conocimiento en manejo y estructura de los taladros Ward.
  - Realización de Móviles de taladros.
  - Manejo de herramienta manual.
  - Medidas de volumen granulométrico
  - Manejo de acoples
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Habilidad manual, iniciativa, creatividad y trabajo en equipo.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Las actividades que realiza son variadas y de poca dificultad. Capacidad para seguir detalladas instrucciones verbales o escritas.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
La derivada del manejo de herramientas manuales y partes del taladro de hasta \$2 000.000.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros para suministrar y obtener información. Tiene acceso en forma indirecta a información reservada. Se relaciona directamente con el lavador de taladros.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores en la ejecución de su trabajo.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Durante la jornada de trabajo debe realizar gran esfuerzo físico. Maneja objetos muy pesados como las llaves de Guacamayas, tubos y en general, implementos del taladro. Debe levantar mas de 25 Kg. Continuo manejo de materiales de peso moderado y ocasionalmente empujar o arrastrar material de peso pesado.
- **MENTAL:** Interpreta, comprende y ejecuta actividades claramente definidas.
- **VISUAL:** El trabajo requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>DESPACHADOR DE COMUNICACIONES</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>3 – SEG- 151</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE SEGURIDAD FISICA</b>	<b>DEPARTAMENTO</b> <b>SEGURIDAD FISICA</b>
<b>PROCESO</b> <b>SEGURIDAD FISICA</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>SOPORTE</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Prestar servicio comunicativo permanente a las dragas, central Hidroeléctrica providencia, Helicóptero, generación de energía y puerto principal de la empresa, transmitiendo de manera clara, confiable y fidedigna todo tipo de comunicaciones internas.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer las intermediaciones solicitadas para la transmisión de comunicaciones entre las diferentes dependencias y personas de la empresa que lo soliciten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las coordinaciones de información necesarias con el ingeniero jefe de campo y los linieros para la ejecución de sus trabajos cuando se encuentren laborando en subestaciones de energía y líneas eléctricas de transmisión y distribución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinar la salida y llegada del helicóptero a cada una de las dragas e informar a la Gerencia de Operaciones, al Jefe de Dpto. de Seguridad física, al Jefe de Laboratorio, al Piloto y Técnico del Helicóptero para la recolección de la producción en las dragas de cucharas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Llevar al día los reportes de novedades reportadas por las dragas y la central hidroeléctrica providencia (FOR_SEG_001) y el reporte de causas de fallas en el sistema eléctrico (GÉN_FÖR_009).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diligenciar debidamente los formatos de coordenadas de acuerdo a los reportes de los operadores de las dragas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permanecer atento y comunicar los daños que impliquen más de una (1) hora de ausencia de energía en las unidades de producción o central hidroeléctrica de providencia al jefe competente.</li> <li>▪ Atender las instrucciones del director de la división de energía o del ingeniero electricista en lo referente a daños en el sistema de transmisión eléctrica.</li> <li>▪ Informar inmediatamente al Jefe de seguridad Física cualquier anomalía que se presente en la empresa y que requiera su atención.</li> <li>▪ Informar inmediatamente a su jefe inmediato las situaciones anormales que puedan comprometer la seguridad física de las dragas, central hidroeléctrica providencia u otra dependencia de la empresa.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

**OTRAS FUNCIONES**

- Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y maquina de soldar asignada para la realización de su labor.
- Activar la alarma en caso de incendio bajo la autorización previa de la Gerencia de Operaciones, el jefe de salud Ocupacional ó el Jefe de seguridad física.
  - Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Requiere mínimo terminación de la educación básica primaria.
- **EXPERIENCIA**  
Requiere dos años como Oficios Varios en la empresa o mínimo 1 año de desempeño como radio operador.
- **CAPACITACIÓN**  
Requiere aproximadamente tres (3) meses de entrenamiento en:
  - Transmisión de mensajes y medios de comunicación.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Agilidad mental y memoria, prudencia y confidencialidad, habilidad verbal y comunicacional, tolerancia para trabajar bajo presión e iniciativa.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie.
- **RESPONSABILIDAD POR EQUIPOS E INFORMACION**  
Tiene bajo su custodia: equipo de cómputo, televisor, radios y teléfonos que representan aprox. 7 millones de pesos.  
Manejo de información importante para la empresa, principalmente paros en dragas y problemas en la central hidroeléctrica providencia.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos permanentes con el personal de otras dependencias y entidades externas. Se relaciona frecuentemente con el personal de la división de energía y de las unidades de producción. Las relaciones que establece y la información que se manejan son de importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
El cargo requiere mucha atención y cuidado en el manejo de la información con las consecuencias que un manejo inadecuado podría ocasionar (paros en dragas no comunicados y pérdida de tiempo en diferentes procesos).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Realiza esfuerzo físico ligero en el levantamiento de objetos (menos de 5 Kg). Trabajo habitual de oficina. La mayor parte del tiempo debe permanecer sentado.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** El trabajo requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>VIGILANTE</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>3- SEG - 691</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE SEGURIDAD FISICA</b>	<b>DEPARTAMENTO</b> <b>SEGURIDAD FISICA</b>
<b>PROCESO</b> <b>SEGURIDAD FISICA</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>SOPORTE</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Garantizar la seguridad física del laboratorio de metalurgia y lugares aledaños mediante el control de bienes y personas que interactúe en el área. Debe mantener el sentido crítico para detectar cambios del entorno que puedan afectar las condiciones de seguridad del laboratorio.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar con el detector de metales o manualmente, las personas y todos los elementos, vehículos, materiales, equipos o valores que ingresen ó salgan del laboratorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registrar en el formato SEG-FOR 006 la entrada y salida de bienes (elementos, materiales, equipos o valores) y personas desde y hacia el laboratorio de metalurgia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estar atento y tomar las medidas de seguridad necesarias para la llegada del helicóptero con la producción y el embarque de las remesas hacia el mismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permanecer vigilante durante el retorteo y procesamiento en el laboratorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódico</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permitir el acceso únicamente al personal autorizado por la gerencia de operaciones ó por el director de la división de Ingeniería realizando las anotaciones en los registros correspondientes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado del enmallado, puertas, alarmas y candados del laboratorio y lugares aledaños e informar en la mayor brevedad posible las anomalías encontradas al Jefe de Seguridad Física.</li> <li>▪ Revisar y controlar que no falte iluminación en el laboratorio y su área periférica.</li> <li>▪ En el ejercicio de sus labores debe cumplir con las normas, políticas, instrucciones y requerimientos del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

**OTRAS FUNCIONES**

No puede retirarse del laboratorio sin previa autorización del Jefe de Seguridad Física. Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere mínimo terminación de estudios básicos primarios
- **EXPERIENCIA**  
Si tiene estudios de educación básica primaria requiere tres (3) años de experiencia en vigilancia. Si tiene estudios de secundaria requiere seis (6) meses.
- **CAPACITACIÓN**  
El cargo requiere capacitación en:
  - Niveles I y II de seguridad.
  - Manejo de armamento.
  - Atención al personal y derechos humanos.
  - Prevención y manejo de emergencias.
  - Conceptos sobre legislación aplicada a la vigilancia y la seguridad privada.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Percepción, estabilidad emocional, relaciones interpersonales, autocontrol, prudencia y confidencialidad

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
Ninguna responsabilidad por supervisión de un trabajo distinto. Recibe instrucciones específicas de 1 a 2 veces por día para la realización de misiones y demás actividades

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene bajo su custodia un detector de metales de baja cuantía (500 mil pesos). Tiene la responsabilidad en el ejercicio propio de su trabajo de garantizar la seguridad de otros.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con el personal de otras dependencias para suministrar y obtener información.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores como la sustracción de oro en el laboratorio.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Atención visual frecuente, pero normal al realizar el trabajo. Las labores del cargo no exigen amplia diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>VIGILANTE OPERADOR III MFB</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>3- SEG- 692</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE SEGURIDAD FISICA</b>	<b>DEPARTAMENTO</b> <b>SEGURIDAD FISICA</b>
<b>PROCESO</b> <b>SEGURIDAD FISICA</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>SOPORTE</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Garantizar la seguridad física del personal que escolte y la vigilancia permanente de las arenas negras durante su transporte a zona industrial, tomando las medidas de seguridad necesarias para la prestación de un servicio efectivo.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escoltar las canecas de arenas negras que salen de del cuarto del oro, verificando el estado de los sellos de cada una y la cantidad de las mismas ante el ingeniero encargado, durante todo el recorrido de transporte a puerto principal hasta su entrega final al jefe de seguridad física.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyar al personal de ingenieros o supervisores de seguridad física en cualquier dependencia de las dragas, haciendo las revistas establecidas con detector de metales u otras acciones de vigilancia que sean necesarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transportar personal en el bote del departamento de seguridad física según indicaciones y orden explícita de su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar el bote asignado según las normas de transporte fluvial, observando durante el recorrido la presencia de personas extrañas a la región.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solicitar información al capitán de puerto sobre posibles novedades en los arribos a las unidades de producción o en el río antes de iniciar los recorridos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar que el personal a transportar cumpla con las normas de seguridad industrial para transporte fluvial (utilización de chaleco salvavidas, gafas de protección y tapones auditivos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado del bote asignado para su operación, con el fin de detectar fallas de funcionamiento, e informar al Jefe inmediato para que este determine si amerita reparación especializada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

**OTRAS FUNCIONES**

- Atender los requerimientos eventuales de seguridad física en las porterías de la zona industrial y sectores del campamento.
- Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**

Mínimo terminación de la educación básica primaria.

- **EXPERIENCIA**

Se requieren mínimo tres años de experiencia como operador de bote y canoa en el río Nechí entre los municipios de sargazo y Caucasia y más de seis meses de experiencia en labores de vigilancia.

- **CAPACITACIÓN**

Se estiman tres (3) meses de entrenamiento en:

- Normas de transporte fluvial
- Primeros auxilios
- Manejo defensivo.
- Niveles de seguridad I y II.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Iniciativa, autocontrol, destreza manual, prudencia y confidencialidad.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Recibe instrucciones específicas con frecuencia de 1 a 2 veces por día para la realización de misiones y otras actividades,

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene la responsabilidad derivada de la operación del bote asignado. Tiene bajo su custodia un radio y un arma de aprox. 6 millones de pesos.  
Tiene la responsabilidad en el propio trabajo de garantizar la seguridad de otros.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daño parcial o total de piezas o motores de mediana cuantía o accidentes como volcamiento de la lancha con personal a bordo y/o pérdida de arenas negras.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Esfuerzo mental medio. Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan alta atención visual. El trabajo requiere diferenciación de detalles muy finos.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>AUXILIAR DE BODEGA</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>2- BOD- 55</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>SUPERVISOR DE BODEGA</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>SUMINISTROS</b>
<b>PROCESO</b> <b>BODEGA</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCION</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Prestar un servicio efectivo al cliente interno en el despacho de combustibles y materiales solicitados al departamento de bodega, realizando los controles inherentes a la salida de mercancías.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Despachar materiales solicitados, previa verificación de las especificaciones en las requisiciones recibidas y las existencias en bodega.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registrar los despachos realizados en la hoja de nivel de servicio al cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar la cantidad y calidad del combustible al momento de su recepción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abastecer los tanques de combustibles de los motores fuera de borda (tanque auxiliar de ACPM y tanque de gasolina).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Despachar combustible en la bomba de gasolina, previa verificación de las requisiciones recibidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reportar al Jefe de Bodega el nivel de los tanques de combustible cuando se le solicite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reportar anomalías encontradas en el estado de los materiales almacenados y en las relaciones de faltantes y sobrantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger los envíos aéreos de mercancías y entregarlos al Recibidor de la Bodega.</li> <li>▪ Participar en el ordenamiento físico y el aseo de la bodega con el personal asignado.</li> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

**OTRAS FUNCIONES**

- Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta utilizada en la ejecución de sus labores.
  - Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere terminación de estudios básicos secundarios.
- **EXPERIENCIA**  
No se requiere de experiencia para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACION**  
Requieren aproximadamente tres (3) meses de entrenamiento teórico y practico en:
  - Ubicación y localización de artículos en bodega
  - Realización de consultas en el AS400
  - Conocimiento del sistema de codificación de artículos en la bodega.
  - Cultura de servicio
  - Manipulación de combustibles (tanqueo, despacho y normas de seguridad)
  - Conocimiento de las convenciones de colores establecidas para el envío de mercancía a las dragas.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Aptitud manual, actitud mecánica, atención y percepción.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación para realiza su trabajo. Las labores que debe realizar son rutinarias.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

No tiene responsabilidad directa por los materiales almacenados en bodega, sin embargo debe manipular necesariamente los elementos almacenados para la realización de su labor.

Tiene bajo su custodia el manejo de combustibles de un valor aproximado a los 16 millones por viaje.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos permanentes con él público y con el personal de otras dependencias. Las relaciones que establece y la información que se maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere mucha atención y cuidado en el manejo de combustibles fin de evitar errores que podrían ocasionar pérdida de vidas, incapacidad permanente o con un costo en el proceso entre 10 y 150 salarios mínimos.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere realizar esfuerzo físico mediano en el levantamiento de mercancías, debido a que en la bodega la manipulación de cargas es realizada en su mayor parte por estibadores con la ayuda de carritos móviles, sin embargo se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Concentración intermitente. Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada. Maneja objetos de tamaño considerable y el panorama visual es abierto. Requiere aplicación visual por menos de dos horas al día para la diferenciación de detalles finos.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>AYUDANTE DE RECIBO DE MATERIALES</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>2- BOD- 94</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>SUPERVISOR DE BODEGA</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>SUMINISTROS</b>
<b>PROCESO</b> <b>BODEGA</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Identificar, clasificar y almacenar los materiales e insumos que lleguen a la bodega, contribuyendo a la prestación de un servicio efectivo al cliente interno.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar al recibidor de mercancía en el desembarque de materiales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempacar y ubicar los materiales en la bodega de acuerdo a la clasificación establecida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ubicar en las zonas indicadas el material debidamente identificado para su devolución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar que todos los artículos en bodega tengan su respectivo marbete de identificación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar al despachador de materiales cuando sea requerido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en los envíos terrestres de elementos y materiales hacia lugares externos al campamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ubicar los artículos que requieran control calidad en las zonas indicadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger los envíos aéreos de mercancías y entregarlos al Recibidor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

de la Bodega.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en el ordenamiento físico y el aseo de la bodega con el personal asignado.</li> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta utilizada en la ejecución de sus labores. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
---

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Terminación de la educación básica secundaria.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> No se requiere de experiencia previa para el desempeño del cargo.</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> Requieren aproximadamente tres (3) meses de entrenamiento teórico y practico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ubicación y localización de artículos en bodega</li> <li>- Realización de consultas en el AS400</li> <li>- Conocimiento del sistema de codificación de artículos en la bodega.</li> <li>- Orientación hacia el servicio</li> <li>- Conocimiento de las convenciones de colores establecidas para el envío de mercancía a las dragas.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Aptitud manual, actitud mecánica, atención y percepción.</li> </ul>
--

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación para realiza su trabajo. Las labores que debe realizar son rutinarias.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR MATERIALES Y EQUIPOS</b> No tiene responsabilidad directa por los materiales almacenados en bodega, sin embargo debe manipular necesariamente los elementos almacenados para la</li> </ul>
--

realización de su labor.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos permanentes con el público y con el personal de otras dependencias. Las relaciones que establece y la información que se maneja son de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar pérdidas menores de tiempo en el proceso y de baja cuantía.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere realizar esfuerzo físico mediano en el levantamiento de mercancías debido a que en la bodega la manipulación de cargas es realizada en su mayor parte por estibadores y con la ayuda de carritos móviles, sin embargo se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Concentración intermitente. Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada. Maneja objetos de tamaño considerable y el panorama visual es abierto. Requiere aplicación visual por menos de dos horas al día para la diferenciación de detalles finos.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>CARPINTERO</b>	CÓDIGO <b>3- OBR- 136</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DE ACUEDUCTO Y OBRAS CIVILES</b>	DIVISIÓN <b>INGENIERIA</b>
PROCESO <b>OBRAS CIVILES</b>	MACROPROCESO <b>SOPORTE</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar los trabajos básicos de carpintería, albañilería y plomería que se requieran en la empresa contribuyendo a la prestación de un servicio efectivo al cliente interno con su participación en el proceso de obras civiles.	

#### DETALLE DE FUNCIONES

FUNCIONES PRINCIPALES	FRECUENCIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar los trabajos de carpintería y albañilería de las cooperativas asociadas a Mineros S. A. e informar al jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar los trabajos menores de carpintería requeridos por la compañía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Controlar las entregas de materiales que se suministran a las diferentes obras, e informar al jefe inmediato sobre las no conformidades presentadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de las tuberías de conducción de agua con el fin de evitar fugas en la red de distribución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las actividades de inspección e información requeridas por el supervisor de obras civiles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>ambiente y calidad en procesos y operaciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo asignadas por su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar los trabajos de carpintería necesarios para el mantenimiento anual de la hidroeléctrica.</li> <li>▪ Instalar los sistemas modulares de las oficinas cuando sea requerido <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Limpiar y remover lodos acumulados en el tanque de sedimentación y distribución.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>PERFIL DEL CARGO</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere estudios específicos en trabajos de carpintería.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> No requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> No se requiere un entrenamiento previo al ejercicio del cargo. Es suficiente con información general de sus tareas.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Habilidad manual, iniciativa y creatividad.</li> </ul>	
<p><b>RESPONSABILIDADES</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucción y verificación.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS</b> No tiene responsabilidad por herramientas, equipos, maquinaria o valores.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS</b> Mantiene contactos frecuentes con el público y compañeros dependencia para suministrar y obtener información la información que maneja es de rutina. Directamente se relaciona con el cuidandero de quebrada villa y operador de la planta de tratamiento de agua.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR ERRORES</b> Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño si el error fuera cometido es pequeña.</li> </ul>	


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico bajo Se manejan objetos ligeros. Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** La mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas. Ejecuta tareas. No utiliza su conocimiento y criterio en la solución de problemas.
- **VISUAL:** El trabajo requiere poca diferenciación de detalles. Atención visual frecuente pero normal.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>CUIDANDERO DE QUEBRADA VILLA</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>3- ACU- 148</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>SUPERVISOR DE ACUEDUCTO Y OBRAS CIVILES</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>INGENIERIA</b>
<b>PROCESO</b> <b>ACUEDUCTO</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>SOPORTE</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Surtir de agua no tratada a la planta de tratamiento de Mineros S. A. contribuyendo con su participación al logro de los objetivos del proceso de acueducto.	

#### DETALLE DE FUNCIONES

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vigilar e informar los cambios y variaciones de la quebrada e informar al jefe inmediato los posibles estados de alerta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de válvulas, cheques, motores, bombas y demás equipos mecánicos y eléctricos que integran el sistema de bombeo para identificar posibles fallas, deterioros o anomalías de funcionamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener el túnel sin acumulación de arena para facilitar el bombeo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entregar agua cruda a la planta de tratamiento realizando las actividades necesarias para el bombeo de líquido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registrar en la bitácora las actividades más relevantes ocurridas en su jornada de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

### **OTRAS FUNCIONES**

- Mantener en las mejores condiciones de orden y aseo las instalaciones del acueducto
- Inspeccionar e informar el estado de la tubería de succión e impulsión desde la bocatoma hasta la planta de tratamiento de agua.
  - Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

### **PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere terminación de estudios básicos primarios.
- **EXPERIENCIA**  
No requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACIÓN**  
El cargo requiere aprox. 2 semanas de capacitación práctica en mantenimiento general de equipo de bombeo
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Habilidad manual, iniciativa, creatividad, capacidad de concentración y trabajo en equipo.

### **RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requerimiento bajo de supervisión. Poca necesidad de instrucción, explicación y verificación para realizar el trabajo.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
No presenta responsabilidad por maquinaria, herramientas, equipo o valores.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el operador de la planta de tratamiento de agua. La información que se maneja es de alguna importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud del daño puede ser pequeña.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Esfuerzo mental bajo. La mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas. Ejecuta tareas.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan media atención visual. El trabajo requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OPERADOR DE PLANTA DE TRAT. DE AGUA</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- ACU - 514</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>SUPERVISOR DE ACUEDUCTO Y OBRAS CIVILES</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>INGENIERIA</b>
<b>PROCESO</b> <b>ACUEDUCTO</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>SOPORTE</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar los procedimientos necesarios para el tratamiento del agua con el fin garantizar el suministro de liquido potabilizado a la población de Mineros S. A.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ identificar las características del agua no tratada que ingresa al sistema de tratamiento (caudal, color, turbiedad y PH) mediante la realización de los ensayos y mediciones necesarios para iniciar el proceso de tratamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Decantar los sólidos presentes en el agua sin tratar, realizando las actividades inherentes a los procesos de coagulación, floculación y sedimentación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retirar los sólidos livianos suspendidos en el agua por medio del proceso de filtrado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las labores correspondientes a la desinfección y suministro del agua al campamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener actualizados los registros internos de control sobre la calidad del agua: (ACU_FOR 001), y bitácora del acueducto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectuar seguimiento y monitoreo de las operaciones de la planta de tratamiento del agua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos e instrucciones del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente, calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

#### **OTRAS FUNCIONES**

- Mantener en las mejores condiciones de orden y aseo las instalaciones del acueducto.
- Informar oportunamente al jefe inmediato de las anomalías o fallas de funcionamiento en el sistema del acueducto.
- Efectuar la limpieza y remoción de lodos del tanque sedimentado y de distribución.
  - Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

#### **PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**

Se requiere: bachiller con facilidad para la aplicación de matemática y conversión de unidades en los sistemas de medición.

- **EXPERIENCIA**

No requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.

- **CAPACITACIÓN**

El cargo requiere entrenamiento de tipo teórico - práctico en conocimiento del proceso de potabilización del agua y operación de la planta de tratamiento, con una duración aproximada de 12 semanas.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Aptitud manual, toma de decisiones, creatividad e iniciativa.

#### **RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Requerimiento bajo de supervisión. Poca necesidad de instrucción y verificación.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por bombas y equipos de medición de media cuantía asignadas al cargo.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de alguna importancia. Se

relaciona directamente con el cuidandero de quebrada villa.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande (daños a la salud de la población).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan alta atención visual. El trabajo requiere diferenciación de detalles muy finos.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>CAPATAZ DE MANTENIMIENTO DE LÍNEAS</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1 –GEN- 24</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE LINEAS Y SUBESTACIONES</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>ENERGIA</b>
<b>PROCESO</b> <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGIA</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Dirigir en campo la ejecución de todos los trabajos programados y no programados a realizar por la cuadrilla de lineros garantizando que sean ejecutados en las mejores condiciones técnicas y de seguridad contribuyendo a alcanzar los objetivos del proceso de generación y transmisión de energía.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liderar y participar en la ejecución de los programas de mantenimiento y construcción de líneas de distribución y transmisión de energía eléctrica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirigir y coordinar en campo los programas de mantenimiento de subestaciones eléctricas encomendados por su Jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer, dirigir y participar en la ejecución de actividades de construcción y maniobras de operación de líneas y subestaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liderar y garantizar la correcta ejecución de todas las actividades inherentes al mantenimiento de cables los eléctricos en las dragas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer las prácticas estándar para operar los equipos de corte y conexión de energía en las diferentes subestaciones y circuitos de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinar con el Jefe de líneas las actividades diarias del programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>

de mantenimiento semanal de líneas y subestaciones.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diligenciar correctamente los formatos de control y reportes de fallas (GEN_FOR_014) y hacer anotaciones en la bitácora cuando se realicen trabajos en las subestaciones y circuitos derivados.</li> <li>▪ Cumplir con las instrucciones, políticas y requerimientos del SGI (Normas de seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>

### OTRAS FUNCIONES

- Informar oportunamente al ingeniero Jefe de campo las anomalías o imprevistos que se presenten en las líneas y subestaciones.
- Mantener en buenas condiciones de orden y aseo el patio de líneas, el cuarto de casilleros y caseta de control de subestaciones.
- Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato

### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION Y EXPERIENCIA**

Requiere mínimo estudios primarios completos y diez (10) años de experiencia como Liniero.

- **CAPACITACION**

El entrenamiento requerido por el cargo es de tipo teórico- práctico en:

- Mantenimiento de redes eléctricas de alta y baja tensión,
- Actualización de materiales,
- Liderazgo para el trabajo en equipo.

Se estima tres (3) meses de duración para el entrenamiento.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Iniciativa y creatividad, trabajo en equipo y manejo de personal, capacidad de análisis y toma de decisiones, aptitud manual y mecánica.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

Ejerce supervisión técnica, es decir, asigna, instruye y comprueba el trabajo de un grupo de 10 personas en promedio.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por herramientas manuales de baja cuantía.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos regulares con compañeros y personal de la misma dependencia para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de alguna importancia. Debe relacionarse directamente con Operadores de draga, Operadores de maquinaria pesada, capitanes de puerto y directores de unidades de Producción.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requieren atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores con consecuencias tales como pérdida de vidas, incapacidad permanente o con un costo superior a los 150 salarios mínimos.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico alto. Se manejan objetos muy pesados. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas.
- **MENTAL:** Interpreta, comprende, analiza y propone soluciones en circunstancias nuevas.
- **VISUAL:** Las labores del cargo no requieren observación detallada por más de 2 horas al día. El panorama visual es abierto y las piezas en general son de gran tamaño.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>AUXILIAR DE ENFERMERIA</b>	CÓDIGO <b>1- GEN- 485</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE CENTRAL HIDROELECTRICA PROVIDENCIA</b>	DIVISÓN <b>ENERGÍA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Prestar servicio efectivo de primer nivel de atención en salud a los usuarios que lo requieran en la central hidroeléctrica providencia y áreas circunvecinas.	

#### DETALLE DE FUNCIONES

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remitir los pacientes que ameriten atención especializada al centro asistencial dando las instrucciones preventivas para su traslado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizar adecuadamente el material sanitario y realizar pedido según los faltantes del stock a Salud Ocupacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar la limpieza del material mobiliario y aparataje clínico general para propiciar y mantener las condiciones de higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retirar los residuos biológicos utilizados a los depósitos de basura, clasificando los residuos clínicos de acuerdo al plan de manejo integral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer suturas y poner inyecciones según recomendaciones medicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suministrar suero antiofídico a los pacientes que lo requieran.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar en las actividades y programas de salud que se realicen en el ámbito comunitario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En general, todas aquellas actividades que sin tener carácter profesional sanitario vienen a facilitar las funciones del Médico y del Enfermero.</li> <li>▪ Cumplir con las políticas, normas, instrucciones y requerimientos del SGI (Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Seguridad Industrial y Calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**  
Curso de auxiliar de enfermería.
- **EXPERIENCIA**  
Mínimo seis (6) meses en el cargo de auxiliar de enfermería o certificado de semestre rural.
- **CAPACITACION**  
Aproximadamente dos (2) meses de capacitación en:
  - Manejo de antibióticos
  - Esterilización de equipos y material.
  - Manejo de medicamentos.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Capacidad de análisis, iniciativa, atención y percepción, manejo de personal, vocación de servicio, autocontrol y resistencia al aislamiento

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere mucha iniciativa ya que no recibe ningún tipo de instrucciones en cuanto a procedimientos clínicos, tan solo verificación del cumplimiento del horario de trabajo e higiene del consultorio.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene bajo su custodia la Autoclave, estetoscopio y tensiómetro que representan un valor total aproximado a los dos (2) millones de pesos.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros de la central Hidroeléctrica Providencia y personal de caseríos aledaños a los cuales presta sus servicios de atención en salud.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande si se cometen errores en el

ejercicio de sus labores.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Maneja objetos de poco peso, por lo regular menos de 5 Kg.
- **MENTAL:** Requiere atención mental frecuente pero normal para realizar el trabajo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas con base en modelos mentales anteriores (soluciones de la forma sí... entonces)
- **VISUAL:** El cargo requiere un mínimo de esfuerzo visual de naturaleza fatigosa debido a que el trabajo no requiere observación detallada.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>LIMPIATOMAS DE ALJIBES</b>	CÓDIGO <b>1- GEN - 367</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE PLANTA CENTRAL HIDROELECTRICA</b>	DIVISIÓN <b>ENERGÍA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Mantener y operar adecuadamente los equipos que conforman el sistema de captación de aljibes, garantizando que el suministro de agua hacia la central hidroeléctrica esté libre de hojas, arena y cuerpos sólidos de tamaño superior a una (1) pulgada de diámetro, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos del proceso de generación y transmisión de energía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar de acuerdo a las prácticas estándar definidas los equipos que conforman el sistema de captación (maquinas limpia-hojas, rejas móviles, compuertas y desarenadores) para evitar el paso de materiales que puedan obstruir las válvulas y los inyectores de cada una de las unidades de generación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar los canales de captación para detectar el nivel de sedimentación presente e informar al ingeniero jefe de planta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódico</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer revisiones para detectar fallas o anomalías en los equipos que conforman el sistema de captación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registrar oportunamente en la bitácora y reporte de operaciones (GEN_FOR 002) las fallas o anomalías encontradas en el sistema de captación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reportar cada hora a la Central Hidroeléctrica de Providencia el nivel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>de la columna de agua para poder coordinar correctamente la operación de las unidades generadoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en las labores del mantenimiento programado de los equipos pertenecientes al sistema de captación.</li> <li>▪ Realizar mantenimientos menores de tipo mecánico y eléctrico (limpieza, ajuste, lubricación y sustitución de partes) de piezas y elementos que componen el sistema de captación y suministro de energía en la bocatoma.</li> <li>▪ Hacer revisiones de partes de equipos sumergidas en los canales de captación para determinar su estado operativo.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos y operaciones)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener en las mejores condiciones de orden y aseo el stock de repuestos, la caseta de operaciones y zonas aledañas.</li> <li>▪ Realizar reparaciones que requieran aplicaciones básicas de soldadura y corte en los equipos del sistema de captación <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>PERFIL DEL CARGO</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios y máximo terminación del bachillerato.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> No requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Requiere formación de tipo teórico y práctico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptos básicos de conformación, operación y prácticas estándar de una central hidroeléctrica</li> <li>- Conceptos básicos de electricidad,</li> <li>- Uso y operación de equipo oxicorte (corte y soldadura básica),</li> <li>- Curso de mecánica básica.</li> </ul> <p>Se estima una duración aproximada de seis (6) meses de entrenamiento.</p> </li> </ul>	

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Requiere capacidad de análisis, toma de decisiones, aptitud mecánica y manual, atención y percepción e iniciativa.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Puede realizar tareas exentas de revisión, pero requiere supervisión en la ejecución de tareas críticas (secado de l túnel de conducción).

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por repuestos y herramientas manuales de baja cuantía asignadas al cargo.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con el personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el operador de planta, operador de comunicaciones y mecánicos. La información que se maneja es de importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico bajo Se manejan objetos ligeros. Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples con base en modelos mentales anteriores (soluciones de la forma sí...entonces).
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan esfuerzo visual bajo. El trabajo no requiere observación detallada. Se manejan piezas de gran tamaño. Panorama visual abierto.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>LINIERO I</b>	CÓDIGO <b>1- GEN- 352</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>CAPATAZ DE MANTENIMIENTO DE LÍNEAS</b>	DIVISIÓN <b>ENERGIA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGIA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Construir, mantener y operar los sistemas de transmisión, distribución y transformación de la energía eléctrica necesaria para la operación minera y el bienestar de la comunidad de Mineros S. A.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar el mantenimiento programado en las subestaciones de transmisión y distribución de energía, realizando limpieza y ajuste de contactos y conexiones (interruptores, transformadores, seccionadores, tableros de control, bancos de batería y todos los demás elementos que componen la subestación).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódico</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Construir líneas de distribución para los centros de consumo que lo requieran (unidades de producción, campamento, proyectos, etc.) efectuando para ello las actividades de cargar, izar, vestir y aplomar postes, hacer excavaciones para postes y retenidas, regar y templar líneas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar líneas de distribución para detectar necesidades de mantenimiento en apoyos, cables, aisladores y rocería mediante recorridos de las líneas de media tensión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar las labores de mantenimiento programado correctivo y preventivo en las líneas de distribución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar líneas de transmisión para detectar necesidades de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>

<p>mantenimiento en apoyos, cables, aisladores y rocerías mediante recorridas de las líneas de alta tensión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar las labores programadas de mantenimiento correctivo y preventivo en las líneas de transmisión.</li> <li>▪ Operar las unidades de generación Diesel haciendo el calentamiento, sincronización y carga de las unidades cuando sea requerido.</li> <li>▪ Efectuar el mantenimiento de los cables eléctricos y movimientos programados de dragas (instalación y distribución de boyas y retenidas según las necesidades presentes en las dragas).</li> <li>▪ Realizar el mantenimiento del alumbrado público.</li> <li>▪ Aplicar en la ejecución de sus labores las practicas estándar de construcción. Operación y mantenimiento de líneas y subestaciones.</li> <li>▪ Cumplir con las instrucciones, políticas y requerimientos del SGI (Reglamento y normas de seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos)</li> <li>▪ Diligenciar los formatos de control y reportes de fallas y llevar al día las anotaciones en la respectiva bitácora.</li> <li>▪ Hacer empalmes de cables eléctricos de dragas realizando cada paso según las indicaciones consignadas en PEC_004.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódica</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar oportunamente al ingeniero Jefe de Líneas de las anomalías o imprevistos que se presenten en las líneas y subestaciones.</li> <li>▪ Ejecutar el mantenimiento programado en las subestaciones de transformación de energía a bordo de dragas (limpieza y ajuste de conexiones, carros eléctricos y escobillas, transformadores, barrajes, cajas primarias y seccionadores).</li> <li>▪ Realizar mantenimiento de las líneas de distribución en la zona industrial y campamento de Mineros S. A. (cambio de aislamientos, transformadores, cajas primarias, tramos de líneas y demás actividades propias del mantenimiento).</li> <li>▪ Mantener en buenas condiciones de orden y aseo el patio de líneas, el cuarto de casilleros y caseta de control de subestaciones.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>	

## PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**  
Se requiere: Mínimo terminación de la educación básica primaria.
- **EXPERIENCIA**  
Se requieren tres (3) años de experiencia en los oficios de Liniero II.
- **CAPACITACIÓN**  
Se requieren seis (6) meses de entrenamiento en:
  - Conocimientos básicos de electricidad
  - Ejecución de maniobras en sistemas eléctricos
  - Normas de seguridad en trabajos eléctricos.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Requiere aptitud espacial, aptitud manual y mecánica, iniciativa y creatividad, capacidad de análisis, trabajo en equipo, cooperación y adaptabilidad a condiciones de trabajo cambiantes.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca supervisión por la experiencia o autonomía en el trabajo.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía asignadas como dotación.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros de la misma dependencia para suministrar y obtener información relacionándose directamente con el operador de draga, lanchero y operador de maquinaria pesada. La información que se maneja es de rutina.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).

## CONDICIONES DE TRABAJO


### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico alto. Se manejan objetos muy pesados. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas.

- **MENTAL:** Interpreta, comprende, analiza y propone soluciones a problemas específicos.
- **VISUAL:** Las labores del cargo no requieren observación detallada por más de 2 horas al día. El panorama visual es abierto y las piezas en general son de gran tamaño.

#### **CONDICIONES DE RIESGO**

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>  ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	RHU – DOC 055  Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Copia controlada  Sí / No No. ____
---	---	--	---

NOMBRE DEL CARGO <b>LINIERO II</b>	CÓDIGO <b>1- GEN- 373</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>CAPATAZ DE MANTENIMIENTO DE LÍNEAS</b>	DIVISIÓN <b>ENERGÍA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Construir, mantener y operar los sistemas de transmisión, distribución y transformación de la energía eléctrica necesaria para la operación minera y el bienestar de la comunidad de Mineros S. A.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar el mantenimiento programado en las subestaciones de transmisión y distribución de energía, realizando limpieza y ajuste de contactos y conexiones (interruptores, transformadores, seccionadores, tableros de control, bancos de batería y todos los demás elementos que componen la subestación).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódico</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Construir líneas de distribución para los centros de consumo que lo requieran (unidades de producción, campamento, proyectos, etc.) efectuando para ello las actividades de cargar, izar, vestir y aplomar postes, hacer excavaciones de postes y retenidas, regar y templar líneas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar líneas de distribución para detectar necesidades de mantenimiento en apoyos, cables, aisladores y rocería mediante recorridos a las líneas de media tensión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar las labores de mantenimiento programado correctivo y preventivo en las líneas de distribución según instrucciones y bajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>

<p>supervisión del capataz.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar líneas de transmisión para detectar necesidades de mantenimiento en apoyos, cables, aisladores y rocerías en las recorridas de las líneas de alta tensión.</li> <li>▪ Participar en labores programadas de mantenimiento correctivo y preventivo en las líneas de transmisión.</li> <li>▪ Ejecutar el mantenimiento programado en las subestaciones de transformación de energía a bordo de dragas (limpieza y ajuste de conexiones, carretos eléctricos y escobillas, transformadores, barrajes, cajas primarias y seccionadores).</li> <li>▪ Efectuar el mantenimiento de los cables eléctricos y movimientos programados de dragas (instalación y distribución de boyas y hacer retenidas en las dragas).</li> <li>▪ Realizar el mantenimiento del alumbrado público en campamento y zona industrial de Mineros S. A..</li> <li>▪ Aplicar en el ejercicio de sus labores las prácticas estándar de construcción, operación y mantenimiento de líneas y subestaciones.</li> <li>▪ Cumplir con las instrucciones, políticas y requerimientos del SGI (Reglamento y normas de seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos)</li> <li>▪ Diligenciar los formatos de control y reportes de fallas y llevar al día las anotaciones en la respectiva bitácora.</li> <li>▪ Hacer empalmes de cables eléctricos de dragas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódica</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar oportunamente al ingeniero Jefe de Líneas de las anomalías o imprevistos que se presenten en las líneas y subestaciones.</li> <li>▪ Realizar mantenimiento de las líneas de distribución en la zona industrial y campamento de Mineros S. A. (cambio de aislamientos, transformadores, cajas primarias, tramos de líneas y demás actividades propias del mantenimiento).</li> <li>▪ Mantener en buenas condiciones de orden y aseo el patio de líneas, el cuarto de casilleros y caseta de control de subestaciones.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>	

## PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**

Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios y máximo terminación del bachillerato.

- **EXPERIENCIA**

Se requieren tres (3) años de experiencia en los oficios de Liniero III.

- **CAPACITACIÓN**

Se requieren seis (6) meses de entrenamiento en:

- Conocimientos básicos de electricidad,
- Ejecución de maniobras en sistemas eléctricos
- Normas de seguridad en trabajos eléctricos.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Requiere aptitud espacial, aptitud manual y mecánica, iniciativa y creatividad, capacidad de análisis, trabajo en equipo y cooperación.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Esta en capacidad de realizar labores exentas de revisión pero requiere supervisión constante para la ejecución de trabajos de altura.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía asignadas como dotación.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros de la misma dependencia para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el operador de draga, lancharo y operador de maquinaria pesada. La información que se maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daños de gran magnitud (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico alto. Se manejan objetos muy pesados. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas.
- **MENTAL:** Interpreta, comprende, analiza y propone soluciones a problemas específicos.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual. El trabajo requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>LÍNIERO III</b>	CÓDIGO <b>1- GEN- 379</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>CAPATAZ DE MANTENIMIENTO DE LÍNEAS</b>	DIVISIÓN <b>ENERGÍA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Asistir a los linieros I y II, en la construcción, mantenimiento y operación de los sistemas de transmisión, distribución y transformación de la energía eléctrica necesaria para la operación minera y el bienestar de la comunidad de Mineros S. A.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en el mantenimiento programado en las subestaciones de transmisión y distribución de energía, realizando limpieza y ajuste de contactos y conexiones (interruptores, transformadores, seccionadores, tableros de control, bancos de batería y todos los demás elementos que componen la subestación) bajo instrucciones del capataz o del liniero I.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódico</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en la construcción de líneas de distribución para los centros de consumo que lo requieran (unidades de producción, campamento, proyectos, etc.) efectuando para ello las actividades de cargar, izar, y aplomar postes, hacer excavaciones de postes y retenidas, regar y templar líneas solo o en compañía de otros linieros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar líneas de distribución para detectar necesidades de mantenimiento en apoyos, cables, aisladores y rocería mediante recorridos a las líneas de media tensión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar las labores de mantenimiento programado correctivo y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>

<p>preventivo en las líneas de distribución según instrucciones y bajo supervisión del capataz o liniero I.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar líneas de transmisión para detectar necesidades de mantenimiento en apoyos, cables, aisladores y rocerías mediante recorridos a las líneas de alta tensión.</li> <li>▪ Asistir a los linieros I y II en labores programadas de mantenimiento correctivo y preventivo en las líneas de transmisión.</li> <li>▪ Ejecutar el mantenimiento programado en las subestaciones de transformación de energía a bordo de dragas (limpieza y ajuste de conexiones, carretos eléctricos y escobillas, transformadores, barrajes, cajas primarias y seccionadores) según instrucciones dadas por el capataz.</li> <li>▪ Efectuar el mantenimiento de los cables eléctricos y movimientos programados de dragas (instalación y distribución de boyas y hacer retenidas en las dragas).</li> <li>▪ Realizar el mantenimiento del alumbrado público en campamento y zona industrial de Mineros S. A..</li> <li>▪ Aplicar en el ejercicio de sus labores las prácticas estándar de construcción, operación y mantenimiento de líneas y subestaciones.</li> <li>▪ Cumplir con las instrucciones, políticas y requerimientos del SGI (Reglamento y normas de seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos)</li> <li>▪ Diligenciar los formatos de control y reportes de fallas y llevar al día las anotaciones en la respectiva bitácora.</li> <li>▪ Hacer empalmes de cables eléctricos de dragas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódica</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar oportunamente al ingeniero Jefe de Líneas de las anomalías o imprevistos que se presenten en las líneas y subestaciones.</li> <li>▪ Realizar mantenimiento de las líneas de distribución en la zona industrial y campamento de Mineros S. A. (cambio de aislamientos, transformadores, cajas primarias, tramos de líneas y demás actividades propias del mantenimiento).</li> <li>▪ Mantener en buenas condiciones de orden y aseo el patio de líneas, el cuarto de casilleros y caseta de control de subestaciones.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>	

## PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**

Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios.

- **EXPERIENCIA**

No requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.

- **CAPACITACIÓN**

Requiere entrenamiento en:

- Manejo de herramienta manual y de construcción de líneas.
- Conocimiento de materiales utilizados para la construcción de líneas y subestaciones.
- Conocimiento y dominio de normas que rigen la construcción de apoyos en líneas de transmisión y distribución.
- Prácticas estándar de construcción, operación y mantenimiento de líneas y subestaciones.

El entrenamiento es de tipo práctico, impartido en el ejercicio propio del cargo con tareas que van aumentando gradualmente su complejidad. Se estima para el entrenamiento una duración de un (1) año.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Requiere aptitud espacial, aptitud manual y mecánica, iniciativa y creatividad, capacidad de análisis, trabajo en equipo y cooperación.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Requerimientos permanentes de supervisión. Es el Primer acercamiento con el oficio (aprendiz). Sigue instrucciones específicas y generales por parte del Capataz o Ingeniero Jefe de Líneas. Realiza labores variadas y claramente definida y la verificación de resultados es permanente.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía asignadas como dotación.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros de la misma dependencia para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el Operador de draga, Lancharo y Operador de maquinaria pesada. La información que se maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico alto. Se manejan objetos muy pesados. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas.
- **MENTAL:** Esfuerzo mental bajo. Sigue instrucciones definidas y exactas.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual. El trabajo demanda frecuentemente poca diferenciación de detalles.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>OFICIOS VARIOS LINEAS</b>	CÓDIGO <b>1- GEN- 484</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>CAPATAZ DE MANTENIMIENTO DE LÍNEAS</b>	DIVISIÓN <b>ENERGÍA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Dar soporte a los linieros en las actividades para la construcción de líneas y el transporte de los materiales y herramientas a los frentes de trabajo contribuyendo así al logro de los objetivos del proceso de líneas y subestaciones.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar activamente en el izado de apoyos en líneas de transmisión y distribución.</li> <li>▪ Cavar los huecos necesarios para izar los postes y hacer retenidas.</li> <li>▪ Trasladar material manualmente a los sitios de ejecución de las obras.</li> <li>▪ Hacer limpieza de servidumbre de líneas cuando sea necesario.</li> <li>▪ Movilizar la herramienta de construcción de líneas a los lugares Indicados y recogerla al final de su jornada.</li> <li>▪ Mantener en buenas condiciones de orden y aseo el patio de líneas, el cuarto de casilleros y caseta de control de subestaciones.</li> <li>▪ Realizar las demás tareas asignadas por el capataz de mantenimiento de líneas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con las instrucciones, políticas y requerimientos del SGI (Reglamento y normas de seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**

Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios y máximo terminación del bachillerato.

- **EXPERIENCIA**

No requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.

- **CAPACITACIÓN**

Requiere entrenamiento en el manejo de:

- herramienta manual y de construcción de líneas.
- Conocimiento de materiales utilizados para la construcción de líneas y subestaciones.
- Conocimiento y dominio de normas que rigen la construcción de apoyos en líneas de transmisión y distribución.
- prácticas estándar de construcción, operación y mantenimiento de líneas y subestaciones.

El entrenamiento es de tipo práctico, impartido en el ejercicio propio del cargo con tareas que van aumentando gradualmente su complejidad. Se estima para el entrenamiento una duración de un (1) año.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Trabajo en equipo, aptitud manual y mecánica, iniciativa y creatividad.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Labores rutinarias y de poca complejidad. Sigue instrucciones específicas y generales por parte del Capataz o Ingeniero Jefe de Líneas.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía asignadas como dotación.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros de la misma dependencia para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el operador de draga, lancharo y operador de maquinaria pesada. La información

que se maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande (perdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico grande. Se manejan objetos muy pesados. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Esfuerzo mental bajo. Sigue instrucciones definidas y exactas para su posterior ejecución.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan baja atención visual. El trabajo demanda frecuentemente poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OFICIOS VARIOS CONDUCTOR</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- GEN- 485</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE CENTRAL HIDROELECTRICA PROVIDENCIA</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>ENERGÍA</b>
<b>PROCESO</b> <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Mantener las instalaciones de la Central Hidroeléctrica Providencia en condiciones adecuadas de aseo y presentación para mejorar la higiene y confort del personal como parte indispensable del ambiente integral de trabajo. Deberá transportar personas y materiales en el vehículo según las necesidades del cargo	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar aseo general al campamento providencia y casa de maquinas (limpieza de manjoles, cáncamos, barrer, recoger basura, limpiar vidrios etc.) de acuerdo al plan de manejo integral de residuos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el mantenimiento de las zonas verdes del campamento con guadaña.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ayudar en el mantenimiento mecánico mensual y rutinario de unidades de la casa de maquinas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reemplazar al Operador de la Bocatoma de Aljibes cuando este se encuentre en permiso ocasional o vacaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conducir el vehículo de la Central Hidroeléctrica providencia según las necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento básico del vehículo de la central según rutina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>

establecida.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener transitables los caminos al helipuerto, acueducto y puntos de vigilancia haciendo desmontes periódicamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con las políticas, normas e instrucciones del SGI (Salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones asignadas por el jefe de planta de la central hidroeléctrica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

#### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**  
Se requiere educación básica primaria y tener licencia de conducción de tercera categoría.
- **EXPERIENCIA**  
No se requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACION**  
Se requieren seis (6) meses de capacitación en:
  - Operación de Bocatomas
  - Funcionamiento de la Central Hidroeléctrica.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Aptitud manual y mecánica, iniciativa, creatividad, trabajo en equipo, atención, percepción y capacidad visual.

#### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Mucha necesidad de instrucciones y verificación. Facultad para seguir instrucciones verbales o escritas.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por herramienta manual, neumática y equipo de soldadura de baja cuantía asignadas a su cargo.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañero, el personal de otras dependencias y entidades externas. Las relaciones que establece y la información que maneja son de importancia. Debe relacionarse con el ingeniero mecánico, operador de bocatoma, operador de comunicaciones, cuadrilla de linieros y oficios varios.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande si se cometen errores en el ejercicio de sus labores (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos de poco peso. Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácil de detectar por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual. El trabajo requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OFICIOS VARIOS PROVIDENCIA</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- GEN- 485</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE CENTRAL HIDROELECTRICA PROVIDENCIA</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>ENERGÍA</b>
<b>PROCESO</b> <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Mantener las instalaciones de la Central Hidroeléctrica Providencia en condiciones adecuadas de aseo y presentación para mejorar la higiene y confort del personal como parte indispensable del ambiente integral de trabajo.	

#### DETALLE DE FUNCIONES

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar aseo general al campamento providencia y casa de maquinas realizando las actividades necesarias para la buena presentación de las instalaciones (limpieza de manjoles, cáncamos, barrer, recoger basura, limpiar vidrios etc.) y de acuerdo al plan de manejo integral de residuos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el mantenimiento de las zonas verdes del campamento con guadaña.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ayudar en el mantenimiento mecánico mensual y rutinario de unidades de la casa de maquinas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remplazar al Operador de la Bocatoma de Aljibes cuando este se encuentre en permisos ocasionales o vacaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener transitables los caminos al helipuerto, acueducto y puntos de vigilancia haciendo desmontes periódicamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con las políticas, normas e instrucciones del SGI (Salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos y operaciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones asignadas por el jefe de planta de la central.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere educación básica primaria y tener licencia de conducción de tercera categoría.
- **EXPERIENCIA**  
No se requiere experiencia previa para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACION**  
Se requieren seis (6) meses de capacitación en:
  - Operación de Bocatomas
  - Funcionamiento de la Central Hidroeléctrica.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Aptitud manual, iniciativa, creatividad, trabajo en equipo, atención y percepción.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Mucha necesidad de instrucción, facultad para seguir instrucciones verbales o escritas.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por herramienta manual, neumática y equipo de soldadura de baja cuantía asignadas a su cargo.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañero, el personal de otras dependencias y entidades externas. Las relaciones que establece y la información que maneja son de importancia. Debe relacionarse con el ingeniero mecánico, operador de bocatoma, operador de comunicaciones, cuadrilla de linieros y oficios varios.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande si se cometen errores en el ejercicio de sus labores (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos de poco peso. Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácil de detectar por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual. El trabajo requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>OPERADOR DE PLANTA HIDROELECTRICA 1ª</b>	CÓDIGO <b>1- GEN- 502</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE PLANTA CENTRAL HIDROELECTRICA</b>	DIVISIÓN <b>ENERGÍA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar, controlar y mantener los equipos y sistemas que hacen parte de las unidades generadoras, subestaciones y sistemas auxiliares asociados a la generación de energía eléctrica, para la operación minera y el bienestar de la comunidad de Mineros S. A.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar de acuerdo a las prácticas estándar de operaciones, las secuencias de arranque, sincronización, paro y ajuste de potencia activa y reactiva en las unidades generadoras según GEN_PEO_002, GEN_PEO_003, GEN_PEO_009, GEN_PEO_010 Y GEN_PEO_012.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitorear que las variables críticas del proceso de generación (nivel de agua, presión, temperatura, voltaje y frecuencia) continúen dentro de los rangos definidos para la correcta operación de la Central Hidroeléctrica (GEN_PLA_001).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer revisiones para detectar fallas, anomalías o problemas de funcionamiento en los equipos que conforman las unidades generadoras, los sistemas de control de voltaje y regulación de velocidad, en las subestaciones de transformación y equipos auxiliares de corriente alterna y continua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diligenciar correcta y oportunamente los formatos de reporte de operación planta providencia (GEN_FOR 004) y reporte de paros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diario</li> </ul>

<p>(GEN_FOR_005).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinar la operación de las unidades de generación de acuerdo a las variaciones del nivel de agua reportado por el operador de bocatoma en los Aljibes.</li> <li>▪ Cumplir con los parámetros de operación de la Central Hidroeléctrica garantizando los requerimientos de calidad para el suministro de energía en la frontera comercial EADE S.A ESP - Mineros S. A.</li> <li>▪ Coordinar con el operador de la subestación de energía EADE S.A ESP, El Bagre, los pasos necesarios para sincronizar el sistema de Mineros S. A. Con el sistema interconectado nacional (SIN).</li> <li>▪ Participar en labores de mantenimiento programado en los sistemas y equipos que conforman las unidades generadoras de la central Hidroeléctrica.</li> <li>▪ Realizar mantenimientos menores de tipo mecánico, eléctrico e hidráulico (limpieza, ajuste, lubricación y sustitución de partes) en los equipos que hacen parte del conjunto generador.</li> <li>▪ Coordinar con la central de comunicaciones el ingreso y salida de carga ante eventos programados y no programados que impliquen paro y arranque de las unidades.</li> <li>▪ Reportar al ingeniero Jefe de Planta el estado de la operación de la central hidroeléctrica.</li> <li>▪ Actualizar al compañero operador que reciba turno sobre el estado de la planta y las consignas de operación que indique el jefe de planta.</li> <li>▪ Cumplir con las instrucciones, políticas y requerimientos del SGI (Reglamento y normas de seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diario</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódico</li> <li>▪ Periódico</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer reporte de control de su operación al operador de la central de comunicaciones según la periodicidad establecida.</li> <li>▪ Ejecutar maniobras de operación en las subestaciones de casa de maquinas cuando se requiera. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener en las mejores condiciones de orden y aseo, la cabina de control, sala de maquinas cuarto de herramientas y servicios sanitarios de la casa de maquinas.</li> </ul> </li> </ul>	

- Reportar al Ingeniero Jefe de Planta las anomalías, fallas o problemas que se presenten en los equipos y que puedan afectar la generación de energía (nivel de agua inferior a 6.5 ft, inundaciones, daños en generadores y otras anomalías que en su momento se presenten).
- Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

#### **PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION Y EXPERIENCIA**  
Se requiere mínimo bachiller y tres (3) años de experiencia como operador I de la Central Hidroeléctrica de Providencia.
- **CAPACITACION**  
Requiere capacitación en:
  - Principios de oleohidráulica
  - Lectura de planos y esquemas eléctricos.
 El entrenamiento es de tipo teórico – práctico y tiene una duración estimada de dos (2) meses.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Capacidad de análisis, aptitud mecánica y manual, atención y percepción, iniciativa y toma de decisiones, resistencia al aislamiento y tolerancia al estrés.

#### **RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Presenta requerimientos bajos de supervisión. Poca necesidad de instrucción y verificación por el conocimiento o autonomía en su oficio.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene la responsabilidad derivada de la operación personal de la central hidroeléctrica providencia y de llevar el control de los préstamos de herramienta manual, neumática y equipo de soldadura.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos regulares con compañero, el personal de otras dependencias y entidades externas. Las relaciones que establece y la información que maneja son de importancia. Debe relacionarse con el ingeniero mecánico, operador de bocatoma, operador de comunicaciones, cuadrilla de linieros, cuadrilla y personal contratista y oficios varios.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de

evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos de poco peso. Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Analiza situaciones, investiga y resuelve problemas específicos. Posibilidad de error difícil de detectar por el mismo ocupante del cargo.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual. El trabajo requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>OPERADOR DE PLANTA HIDROELECTRICA I</b>	CÓDIGO <b>1- GEN- 502</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE PLANTA CENTRAL HIDROELECTRICA</b>	DIVISIÓN <b>ENERGÍA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar, controlar y mantener los equipos y sistemas que hacen parte de las unidades generadoras, subestaciones y sistemas auxiliares asociados a la producción de energía eléctrica, para operación minera y el bienestar de la comunidad de Mineros S. A.	

#### DETALLE DE FUNCIONES

FUNCIONES PRINCIPALES	FRECUENCIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar de acuerdo a las prácticas estándar de operación, las secuencias de arranque sincronización, paro y ajuste de potencia activa y reactiva en las unidades generadoras según GEN_PEO_002, GEN_PEO_003, GEN_PEO_009, GEN_PEO_010 Y GEN_PEO_012.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitorear que las variables críticas del proceso de generación (nivel de agua, presión, temperatura, voltaje y frecuencia) continúen dentro de los rangos definidos para la correcta operación de la Central Hidroeléctrica (GEN_PLA_001)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer revisiones para detectar fallas o problemas de funcionamiento en los equipos que conforman las unidades generadoras, los sistemas de control de voltaje y regulación de velocidades en las subestaciones de transformación y equipos auxiliares de corriente alterna y continua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diligenciar correcta y oportunamente los formatos de reporte de operación planta providencia (GEN_FOR 004) y reporte de paros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diario</li> </ul>

<p>(GEN_FOR 005).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinar la operación de las unidades de generación de acuerdo a las variaciones del nivel de agua reportado por el operador de bocatoma en Los Aljibes.</li> <li>▪ Cumplir con los parámetros de operación de la Central Hidroeléctrica garantizando los requerimientos de calidad para el suministro de energía en la frontera comercial EADE S.A ESP - Mineros S. A.</li> <li>▪ Coordinar con el operador de la subestación de energía EADE S.A ESP, El Bagre, los pasos necesarios para sincronizar el sistema de Mineros S. A. Con el sistema interconectado nacional (SIN)</li> <li>▪ Participar en labores de mantenimiento programado en los sistemas y equipos que conforman las unidades generadoras de la Central Hidroeléctrica.</li> <li>▪ Realizar mantenimientos menores de tipo mecánico, eléctrico e hidráulico (limpieza, ajuste, lubricación y sustitución de partes) en los equipos que conforman el conjunto generador.</li> <li>▪ Coordinar con la central de comunicaciones el ingreso y salida de carga ante eventos programados y no programados que impliquen paro y arranque de las unidades generadoras.</li> <li>▪ Reportar al ingeniero Jefe de Planta el estado de la operación de la central hidroeléctrica.</li> <li>▪ Actualizar al compañero operador que reciba turno sobre el estado de la planta y las consignas de operación que indique el jefe de planta.</li> <li>▪ Hacer reporte de control de su operación al operador de la central de comunicaciones según la periodicidad establecida.</li> <li>▪ Cumplir con las instrucciones, políticas y requerimientos del SGI (Reglamento y normas de seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diario</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódico</li> <li>▪ Periódico</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar maniobras de operación en las subestaciones de casa de maquinas cuando se requiera. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener en las mejores condiciones de orden y aseo, la cabina de control, sala de maquinas cuarto de herramientas y servicios sanitarios de la casa de maquinas.</li> </ul> </li> </ul>	

- Reportar al Ingeniero Jefe de planta las fallas o problemas que se presenten en los equipos y que puedan afectar la generación de energía (nivel de agua inferior a 6.5 ft, inundaciones, daños en generadores y otras anomalías que en su momento se presenten).
- Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**  
Terminación de la educación básica secundaria (bachiller).
- **EXPERIENCIA**  
Se requiere mínimo tres (3) años de experiencia como operador II de la central hidroeléctrica Providencia.
- **CAPACITACION**  
Requiere capacitación en:
  - Manejo de equipo de corte y soldadura
  - Principios de oleohidráulica
  - Lectura de planos y esquemas eléctricos.
 El entrenamiento es de tipo teórico – práctico y tiene una duración estimada de seis (6) meses.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Capacidad de análisis, aptitud mecánica y manual, atención y percepción, iniciativa, autocontrol, toma de decisiones, resistencia al aislamiento y tolerancia al estrés.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Necesidad de instrucciones y verificación. Atención y cuidados normales. Poco acompañamiento en el oficio. Sigue con mucha frecuencia instrucciones generales por parte del Ingeniero Jefe de planta de la central hidroeléctrica. Puede tomar pequeñas decisiones, el trabajo que realiza es variado y de alguna dificultad. El cargo requiere trabajo de tipo individual y en equipo.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene la responsabilidad derivada de la operación personal de la central hidroeléctrica Providencia y de llevar el control de los préstamos de herramienta

manual, neumática y equipo de soldadura.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañero, el personal de otras dependencias y entidades externas. Las relaciones que establece y la información que maneja son de importancia. Debe relacionarse con el ingeniero mecánico, operador de bocatoma, operador de comunicaciones, cuadrilla de linieros policía nacional, personal contratista, mecánico de mantenimiento y oficios varios.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que podrían ocasionar pérdida de vidas, daños en equipos de muy alta cuantía, paros en dragas por ausencia de energía, etc.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos de poco peso. Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente. Debe levantar menos de 5 Kg.
- **MENTAL:** requiere concentración intensa en periodos cortos. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas de alguna dificultad. Posibilidad de error difícil de detectar por el mismo ocupante del cargo.
- **VISUAL:** Requiere continua atención visual, debe estar atento a los cambios en los tableros de luces indicadoras y estados de alarma durante todo el proceso de operación.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>OPERADOR DE PLANTA HIDROELECTRICA I I</b>	CÓDIGO <b>1- GEN- 520</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE PLANTA CENTRAL HIDROELECTRICA</b>	DIVISIÓN <b>ENERGÍA</b>
PROCESO <b>GENERACIÓN Y TRANSMISIÓN DE ENERGÍA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar, controlar y mantener los equipos y sistemas que hacen parte de las unidades generadoras, subestaciones y sistemas auxiliares asociados a la producción de energía eléctrica, para la operación minera y el bienestar de la comunidad de Mineros S. A.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar de acuerdo a las prácticas estándar de operación, las secuencias de: Arranque sincronización, paro y ajuste de potencia activa y reactiva en las unidades generadoras según GEN_PEO_002, GEN_PEO_003, GEN_PEO_009, GEN_PEO_010 Y GEN_PEO_012.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitorear que las variables críticas del proceso de generación (nivel de agua, presión, temperatura, voltaje y frecuencia) se mantengan dentro de los rangos definidos para la correcta operación de la Central Hidroeléctrica (GEN_PLA_001)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer revisiones para detectar fallas o problemas de funcionamiento en los equipos que conforman las unidades generadoras, los sistemas de control de voltaje y regulación de velocidades, en las subestaciones de transformación y equipos auxiliares de corriente alterna y continua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diligenciar correcta y oportunamente los formatos de reporte de operación planta providencia (GEN_FOR 004) y reporte de paros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diario</li> </ul>

<p>(GEN_FOR 005).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinar la operación de las unidades de generación de acuerdo a las variaciones del nivel de agua reportado por el operador de bocatoma en los Aljibes.</li> <li>▪ Cumplir con los parámetros de operación de la Central Hidroeléctrica garantizando los requerimientos de calidad para el suministro de energía en la frontera comercial EADE S.A. ESP - Mineros S. A.</li> <li>▪ Coordinar con el operador de la subestación de energía EAD S.A ESP- El Bagre, los pasos necesarios para sincronizar el sistema de Mineros S. A. Con el sistema interconectado nacional (SIN).</li> <li>▪ Participar en labores de mantenimiento programado en los sistemas y equipos que conforman las unidades generadoras de la Central Hidroeléctrica.</li> <li>▪ Realizar mantenimientos menores de tipo mecánico, eléctrico e hidráulico (limpieza, ajuste, lubricación y sustitución de partes) en los equipos que conforman el conjunto generador.</li> <li>▪ Coordinar con la central de comunicaciones el ingreso y salida de carga ante eventos programados y no programados que impliquen paro y arranque de las unidades generadoras.</li> <li>▪ Reportar al ingeniero Jefe de Planta el estado de la operación de la central hidroeléctrica.</li> <li>▪ Actualizar al compañero operador que reciba turno sobre el estado de la planta y las consignas de operación que indique el jefe de planta.</li> <li>▪ Hacer reporte de control de su operación al operador de la central de comunicaciones según la periodicidad establecida.</li> <li>▪ Cumplir con las instrucciones, políticas y requerimientos del SGI (Reglamento y normas de seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diario</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódico</li> <li>▪ Periódico</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar maniobras de operación en las subestaciones de casa de maquinas cuando se requiera. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener en las mejores condiciones de orden y aseo, la cabina de control, sala de maquinas cuarto de herramientas y servicios sanitarios de la casa de maquinas.</li> </ul> </li> <li>▪ Reportar al ingeniero Jefe de Planta las anomalías, fallas o problemas que se presenten en los equipos y que puedan afectar la generación de energía (nivel de</li> </ul>	

agua inferior a 6.5 ft, inundaciones, daños en generadores y otras anomalías que en su momento se presenten).

- Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**

Se requiere terminación de estudios básicos secundarios (bachiller).

- **EXPERIENCIA**

No requiere experiencia previa para el ejercicio del cargo.

- **CAPACITACION**

Requiere capacitación en:

- Descripción y generación en centrales hidroeléctricas,
- Prácticas estándar de operación de la central hidroeléctrica de providencia
- Regulación de voltajes e interpretación de variables eléctricas.
- Conocimientos básicos de electricidad y mecánica básica.

Se estima una duración de 6 meses para el entrenamiento.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Capacidad de análisis, aptitud mecánica y manual, atención y percepción, iniciativa y toma de decisiones, resistencia al aislamiento y tolerancia al estrés.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Sigue con mucha frecuencia instrucciones generales por parte del Ingeniero Jefe de Planta de la central hidroeléctrica. Puede tomar pequeñas decisiones. Trabaja en turno de mañana porque requiere mucho acompañamiento y supervisión.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene la responsabilidad derivada de la operación personal de la central hidroeléctrica providencia y de llevar el control de los préstamos de herramienta manual, neumática y equipo de soldadura.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañero, el personal de otras dependencias y entidades externas. Las relaciones que establece y la información que maneja son de importancia. Debe relacionarse con el ingeniero mecánico, operador de bocatoma, operador de comunicaciones, cuadrilla de linieros, policía nacional, personal contratista y oficios varios.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores. La magnitud de daño puede ser grande si se cometen errores en el ejercicio de sus labores (pérdida de vidas, daños en equipos de alta cuantía).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos de poco peso. Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** requiere concentración intensa en periodos cortos. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas de alguna dificultad. Posibilidad de error difícil de detectar por el mismo ocupante del cargo.
- **VISUAL:** Requiere continua atención visual, debe estar atento a los cambios en los tableros de luces indicadoras y estados de alarma durante todo el proceso de operación.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>CONDUCTOR 1</b>	CÓDIGO <b>2 – OTP- 142</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE TRANSPORTES</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>OPERACIÓN TRANSPORTES</b>	MACROPROCESO <b>LOGISTICA</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Movilizar en el vehículo asignado el personal beneficiado con el servicio y transportar cargas a los lugares que lo requirieran de manera oportuna contribuyendo a la confiabilidad del proceso logístico de transportes.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transportar el personal beneficiado con el servicio de Buz en los turnos de blanca y morena realizando los recorridos establecidos según rutas y horarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prestar servicio de transporte a los empleados y visitantes en el carro administrativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registrar en el reporte de control de horage, kilometraje y tanqueo de las recorridas realizadas por el vehículo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transportar el personal requerido debido a la presencia de novedades en los frentes de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar que e vehículo se encuentre en condiciones aptas para la conducción, en caso contrario informar las anomalías encontradas al Jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movilizar carga entre dependencias de la compañía según las indicaciones del jefe inmediato en el vehículo correspondiente (carro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>administrativo, carro de los estibadores o supernumerario del puerto).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Movilizar con precaución los enfermos al centro asistencial en la ambulancia de la empresa.</li> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atender inmediatamente emergencias de cualquier naturaleza que puedan requerir servicio de transporte terrestre. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
--

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere terminación de la educación básica primaria y licencia de conducción de 5° categoría.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Mínimo dos (2) años de experiencia.</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> Requiere entrenamiento en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas básicas de tránsito</li> <li>- Conocimientos en mecánica de motores de combustión interna.</li> <li>- Manejo defensivo</li> <li>- Primeros auxilios</li> </ul> Se estima una duración de 48 horas de entrenamiento.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Aptitud manual y mecánica, empatía para atender público, atención, percepción y capacidad visual.</li> </ul>
--

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación para realizar su trabajo. Las labores que debe realizar son rutinarias.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y EQUIPOS O VALORES</b> La derivada de la operación del vehículo asignado.</li> </ul>
---

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del puerto y personal de otras dependencias. Debe relacionarse directamente con el Capitán de Puerto, y Mecánico de mantenimiento, empleados y personal externo a la empresa. La información que se maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores como lesiones a personas o daños del vehículo.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos de poco peso (menos de 5 Kg). Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual, sin embargo la visión y la percepción son fundamentales para ejercer el cargo. Los objetos que debe manipular son de tamaño considerable y el panorama visual es abierto.

### CONDICIONES DE RIESGOS

Ver matriz de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>GRUERO</b>	CÓDIGO <b>2 – OTP- 253</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE TRANSPORTES</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>OPERACIÓN TRANSPORTES</b>	MACROPROCESO <b>LOGISTICA</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar las grúas estáticas para el movimiento y el embarque confiable de carga pesada, contribuyendo significativamente a la logística interna de la empresa.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento preventivo de las grúas estáticas (lubricar, tensionar y ajustar cables y piezas) según la programación definida por el Jefe de Transportes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar levantamiento y posicionamiento de carga pesada interpretando el código de señales para movimientos indicado por el estibador señoero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reportar daños mecánicos de la máquina al Jefe de Transportes para que éste determine si el daño amerita reparaciones especializadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar previamente al movimiento de carga pesada los límites de tolerancias de peso y alcance de la maquinaria a operar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ayudar al mecánico encargado a ejecutar el mantenimiento correctivo de las grúas estáticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

### **OTRAS FUNCIONES**

- Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta utilizada en la ejecución de sus labores.
  - Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.

### **PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Mínimo educación básica primaria.
- **EXPERIENCIA**  
No se requiere de experiencia para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACION**  
Requiere entrenamiento teórico y practico en:
  - Operación de grúas estáticas.
  - Interpretación de código de señales.
  - Normas de seguridad para la manipulación de carga pesada.Se estiman cuatro (4) semanas de duración para el entrenamiento.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Se requiere en el desempeño del cargo: Aptitud manual, aptitud mecánica, atención y percepción.

### **RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación. Adopta decisiones relativas a procedimientos, avances y velocidades de la maquina en forma clara y con tan solo una ayuda limitada por instrucciones del Oficios Varios señero.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene la responsabilidad derivada de la operación directa de grúas estáticas de un valor aprox. a los 100 millones de pesos y la manipulación de materiales de media cuantía.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros del puerto y personal de otras dependencias. Debe relacionarse directamente con el Capitán de Puerto, Estibadores, Conductor y Mecánico de mantenimiento, estas relaciones son de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daño parcial o total de piezas de alta cuantía de la maquina o movimientos inadecuados de la carga que podrían averiarla.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos pesados utilizando grúas estáticas y sistemas de polipastos. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo. Requiere la atención necesaria para concentrar la conciencia en una tarea particular.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>LANCHERO 1</b>	CÓDIGO <b>2 – OTP- 352</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE TRANSPORTES</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>OPERACIÓN TRANSPORTES</b>	MACROPROCESO <b>LOGISTICA</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar lanchas, remolques y canoas de carga para transportar maquinaria y/o carga pesada a las unidades de producción y realizar la flotación de las mismas en beneficio de la productividad de la compañía y confiabilidad en la logística interna de transportes.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mover cables de dragas de cucharas y succión para desplazarlas de un corte a otro cuando sea requerido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mover conjuntamente con otros lancheros los cables de dragas tanto de cucharas como de succión en flotaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remolcar planchones y retroexcavadoras según las indicaciones de su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de la lancha o remolcador asignado para su operación, con el fin de detectar fallas de funcionamiento, e informar al Jefe inmediato para que este determine si amerita reparación especializada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento preventivo en lanchas y /o remolcador asignado ejecutando las rutinas indicadas por el mecánico diesel (nivel de agua, aceite, estado de la batería).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reportar el nivel de aceite, combustible consumido y lecturas inicial y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>final de orometro en los recorridos en respectiva minuta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las recorridas programadas en la lancha según rutas y horarios, para transporte de materiales.</li> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**  
Se requiere terminación de la educación básica primaria y tener licencia para operar embarcación fluvial.
- **EXPERIENCIA**  
Requiere mínimo un año de experiencia como lanchero.
- **CAPACITACION**  
Requiere un (1) mes de formación en:
  - Normas de transporte fluvial.
  - Conocimientos básicos en mecánica diesel.
  - Manejo defensivo.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Aptitud manual, actitud mecánica y atención y percepción.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación. Adopta decisiones relativas a los procedimientos, velocidades y operación general de la lancha asignada.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene la responsabilidad derivada de la operación de lancha y el transporte de materiales.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros del puerto y personal de otras dependencias. Debe relacionarse directamente con el Capitán de Puerto, Estibadores, Conductor y Mecánico de mantenimiento, estas relaciones son de alguna importancia, sin embargo la información que se maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daño parcial o total de piezas de alta cuantía


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos pesados utilizando grúas estáticas y sistemas de polipastos. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente. Debe permanecer la mayor parte del tiempo sentado.
- **MENTAL:** Concentración intermitente. Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>OFICIOS VARIOS DEL PUERTO</b>	CÓDIGO <b>2 – OTP- 486</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE TRANSPORTES</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>OPERACIÓN TRANSPORTES</b>	MACROPROCESO <b>LOGISTICA</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Colaborar en la recepción, distribución en los patios y en el envío de materiales y carga pesada desde el puerto a otras decencias, contribuyendo a garantizar la confiabilidad en la logística de transportes.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar amarres seguros y adecuados a la naturaleza de las cargas a transportar ó que requieran ser levantadas por grúas estáticas, grúas móviles o maquinaria pesada en general evitando el deterioro de mismas (Nivelación de cargas, escogencia del tipo de amarre y accesorios a utilizar).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizar el código de señales para comunicarse con el Gruero y poder realizar conjuntamente el movimiento de carga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Saltar y tirar botes y canoas para su mantenimiento o realización de otros controles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retirar chatarra del patio del puerto al lugar indicado por el Jefe de Transportes y ubicar carga pesada en los patios de la bodega cuando sea solicitado por el Jefe de Bodega.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clasificar materiales en las areas correspondientes indicadas en el patio del puerto para facilitar el movimiento de éstos por las grúas estáticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transportar cargas ligeras entre dependencias de la empresa a los lugares requeridos, diligenciando correctamente la guía de despacho de materiales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas, instrucciones y requerimientos del SGI (medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

**OTRAS FUNCIONES**

- Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta utilizada en la ejecución de sus labores.
- Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere haber terminado los estudios de educación básica primaria.
- **EXPERIENCIA**  
No se requiere de experiencia para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACION**  
Requiere entrenamiento practico en:
  - Manipulación y amarres de carga pesada
  - Conocimiento e indicaciones del código de señales para el movimiento de carga pesada.

Se estiman cuatro (4) semanas de duración para el entrenamiento.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Dinamismo, aptitud manual, atención y percepción y trabajo en equipo.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación para realizar su trabajo. Las labores que debe realizar son variadas
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por accesorios para amarres como cables, estrobos y aparejos de un valor cercano a 1 millón de pesos.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del puerto y personal de otras dependencias. Debe relacionarse directamente con el Capitán de Puerto, Conductor y Mecánico de mantenimiento, estas relaciones son de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daño parcial o total de piezas de alta cuantía.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico alto. Realiza levantamiento físico de piezas de más de 30 K. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente al realizar amarres y levantamiento de piezas de dragas.
- **MENTAL:** Esfuerzo bajo. Concentración intermitente. Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>2 – MTP - 352</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE TRANSPORTES</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>MANTENIMIENTO</b>
<b>PROCESO</b> <b>OPERACIÓN TRANSPORTES</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>LOGISTICA</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Transportar personal y carga en el bote o canoa asignado al sitio requerido, prestando un servicio efectivo y confiable, contribuyendo a con su participación al logro de los objetivos de la logística de transportes.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transportar personal en el bote o canoa en los diferentes turnos y horarios establecidos según las necesidades del cargo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar diariamente la rutina de pre viaje inspeccionando el estado del motor y del casco (estado de eje de propulsión y la hélice, control del nivel y estado del aceite de y transmisión, revoluciones máximas a pleno acelerador, ajustar geometría de hélice, nivel de agua, batería y combustible, equipo de seguridad y estado de limpieza del casco).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de la canoa de carga o bote asignado para su operación, con el fin de detectar fallas de funcionamiento, e informar al Jefe inmediato para que este determine si amerita reparación especializada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar que el personal a transportar cumpla con las normas de seguridad industrial para transporte fluvial (utilización de chaleco salvavidas, gafas de protección y tapones auditivos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transportar materiales en canoas de carga según las instrucciones de su Jefe inmediato y de acuerdo al procedimiento OTP_PRO_002.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diligenciar el formato de control de consumo de combustible e inspecciones de transporte fluvial (OTP_FOR_001).</li> <li>▪ Mantener el bote asignado en las mejores condiciones de aseo y cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

**OTRAS FUNCIONES**

- Realizar las recorridas programadas en la lancha según rutas y horarios, para transporte de materiales.
  - Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere terminación de la educación básica primaria y tener licencia para operar embarcación fluvial.
- **EXPERIENCIA**  
Se requieren mínimo tres años de experiencia como operador de bote y canoa en el río Nechí entre los municipios de Zaragoza y Caucasia
- **CAPACITACION**  
Requiere aprox. un (1) mes de formación teórico- practica en:
  - Normas de transporte fluvial
  - Primeros auxilios
  - Manejo defensivo
  - Conocimiento básico del conocimiento del motor.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Aptitud manual, actitud mecánica y atención y percepción y habilidad visual.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación para realiza su trabajo. Debe tener facultad para seguir sencillas instrucciones orales o escritas y capacidad para operar el bote, tomando decisiones relativas a procedimientos, avances y velocidades de la maquina. El trabajo que realiza es de rutina.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene la responsabilidad derivada de la operación directa de motores 4T (200 a

115 Hp) y casco en fibra o metálico, el transporte de personas y materiales en embarcación fluvial que representan un valor aproximado a los 70 millones de pesos.

▪ **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del puerto y personal de otras dependencias. Debe relacionarse directamente con el Capitán de Puerto, Operador de maquinaria pesada, y Capitanes de Dragas, Mecánico de mantenimiento. Las relaciones que establece y la información que se maneja son de rutina.

▪ **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daño parcial o total de mediana cuantía como la transmisión, casco y cabeza de fuerza o accidentes como volcamiento de la lancha con personal a bordo.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Levanta objetos de menos de 5 Kg. La mayor parte del tiempo trabaja sentado.
- **MENTAL:** Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada, el panorama visual es abierto.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OPERADOR GENERAL MAQUINARIA PESADA</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>2- OTP-469</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE TRANSPORTES</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>MANTENIMIENTO</b>
<b>PROCESO</b> <b>OPERACIÓN TRANSPORTES</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>LOGISTICA</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar de acuerdo a prácticas estándar la maquinaria pesada asignada al puerto, granizando su vida útil en las mejores condiciones técnicas y de seguridad, contribuyendo así, a la confiabilidad y oportunidad de la logística de transportes.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos que requieran maniobras operativas especiales (desplazamientos acuáticos sin planchón, embarque y desembarque de equipo pesado en planchón) con maquinaria pesada (grúa petit bonne, grúa P&amp;H, buldócer y excavadora anfibia).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar la maquinaria pesada asignada según las necesidades del proceso de mantenimiento de transportes (movimiento de carga pesada, dragado o excavación de terrenos, limpieza y apertura de caminos) y siguiendo los procedimientos establecido en el manual de operación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Probar el estado de funcionamiento de los equipos que hallan salido de mantenimiento en el taller Diesel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódico</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de los equipos que componen la maquinaria pesada asignada al puerto e informar al Mecánico Diesel los problemas operacionales que se presenten en la maquinaria, debiendo comunicar al jefe inmediato los importantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registrar las labores realizadas con la maquinaria pesada en el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

registro de control correspondiente.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar con el ayudante asignado las rutinas de mantenimiento preventivo a la maquinaria pesada a su cargo.</li> </ul>	▪ Diaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	▪ Diaria

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dragar el lecho del río en épocas de verano para permitir la entrada y salida de botes y lanchas. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar oportunamente al capitán o al Supervisor de Maquinaria Pesada cualquier imprevisto presentado en la maquinaria.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato</li> </ul> </li> </ul>
--

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION Y EXPERIENCIA</b> Estudios específicos en operación de maquinaria pesada.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Mínimo dos (2) años de experiencia como Operador de equipo pesado en Mineros S. A</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> Se requieren ocho (8) semanas de entrenamiento de tipo teórico – practico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento y aplicación de los manuales de operación de equipos pesados.</li> <li>- Los cuidados de las partes que lo integran.</li> <li>- Realización de maniobras especiales con equipo pesado (grúas petit bonne, P&amp;H, excavadora anfibia y buldócer).</li> <li>- Curso de mecánica básica.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Aptitud manual, aptitud mecánica, atención y percepción, iniciativa y creatividad, trabajo en equipo, capacidad de análisis y toma de decisiones.</li> </ul>
---

**RESPONSABILIDADES**

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación. Toma decisiones relativas a los procedimientos, velocidades, métodos de trabajo y operación general de la maquinaria pesada.</li> </ul>
---

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por el cuidado, buen uso, préstamo ó extravío de: llaves de expansión, llaves de tubo y pistolas para engrase, puyas y diferenciales.

Tiene la responsabilidad derivada de la operación personal y directa de maquinaria pesada de alta cuantía para la empresa.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del puerto y personal de otras dependencias, sobretodo con personal de las unidades de producción e ingeniería. Debe relacionarse directamente con el ayudante de maquinaria pesada y Mecánico Diesel.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar pérdida de la vida, incapacidad permanente, pérdida mayor en el proceso o con un costo superior a 150 salarios mínimos (57'225 000).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos pesados utilizando grúas estáticas y sistemas de polipastos. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Analiza situaciones, interpreta comprende y utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas con base en modelos mentales anteriores.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ALAMBRERO</b>	CÓDIGO <b>1- MMH- 10</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE LA CUADRILLA DE REPARACIÓN</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO MECÁNICO HIDRÁULICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Ejecutar actividades para la operación y el mantenimiento mecánico de los equipos de las unidades de producción, para garantizar su vida útil en las mejores condiciones técnicas y de seguridad, contribuyendo con su participación en el proceso de explotación a mejorar la productividad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en las labores de mantenimiento que le sean asignadas por su jefe inmediato (paro programado semanal y de paro programado diario).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adicionar estrobos y cambios de puntos muertos de cables de proa y popa en dragas de succión y cucharas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fabricar estrobos de acero o Manila (con ojos tipo pata de gallina o tejidos), requeridos para el levantamiento de piezas, realización de maniobras, o adición a las líneas de cables de proa y popa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar ajustes de longitud de la tubería de descargue de las dragas de succión según los cambios de posicionamiento de ésta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento en tubería de la línea de descargue de la draga de succión (destape, ensamble, desensamble y otras actividades de mantenimiento requeridas).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar actividades simples de mantenimiento mecánico en equipos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>pesados (limpieza, engrase y ajuste de piezas en Bulldozer y Retroexcavadoras).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar activamente en el remolque de maquinaria pesada.</li> <li>▪ Engrasar los rolos de escala y tambor inferior y superior, para facilitar el desplazamiento de la línea de cucharas.</li> <li>▪ Inspeccionar el nivel de agua en las bodegas y participar en el achicado de las mismas.</li> <li>▪ Revisar, asear y mantener en óptimo funcionamiento la planta de tratamiento de agua.</li> <li>▪ Mantener las mejores condiciones de orden y aseo en los equipos asignados y cumplir con todos los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (medio ambiente, salud ocupacional, seguridad industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempeñar el cargo de Supernumerario de Dragas de Succión o Cucharas, Aceitero, Colero, Auxiliar General de Dragas de Succión en ausencia temporal de cualquiera de ellos. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar oportunamente al capitán u operador de la unidad de producción de cualquier anomalía de cualquier anomalía o falla en presentada en la draga.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
---

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere: mínimo terminación de estudios básicos primarios.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requieren mínimo tres (3) meses en cuadrillas móviles de mantenimiento o seis (6) meses como oficios varios.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requieren dos (2) semanas de entrenamiento práctico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fabricación de ojos de estrobos,</li> <li>- Manipulación, movimiento y conexión de cables,</li> <li>- Mantenimiento en rolos de escala, chumaceras y bujes.</li> </ul> </li> </ul>
--

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Aptitud manual, iniciativa, creatividad, atención y percepción.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión media. Esta en capacidad de realizar labores exentas de revisión pero requiere supervisión constante para el movimiento de los cables de proa y popa en labores de mantenimiento y ejecución de maniobras en altura.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía (llave de expansión, pistola neumática, llave de tubo y diferencial).

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con el Operador de Draga, Lancharo y Operador de Maquinaria Pesada, Aceitero, Electricistas, Reparadores y Cuadrilla de la Lavada. La información que se maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar su trabajo. Podría ocurrir pérdida de materiales por falta de atención en el embarque y desembarque, pérdida de tiempo en dragas por labores ejecutadas inadecuadamente.

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FÍSICO:** Se requiere esfuerzo físico alto. Se manejan objetos muy pesados. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas.
- **MENTAL:** Requiere interpretación y comprensión para la ejecución de tareas bien definidas y exactas.
- **VISUAL:** Requiere atención visual frecuente pero normal. El trabajo no requiere observación detallada. Se manejan piezas de gran tamaño.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>CAPATAZ CUADRILLA DE REPARACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- MMH- 115</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE LA CUADRILLA DE REPARACIÓN</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>MANTENIMIENTO</b>
<b>PROCESO</b> <b>MANTENIMIENTO MECÁNICO - HIDRAULICO</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Liderar y coordinar las labores simples de mantenimiento mecánico, ejecución de maniobras y actividades de reparación en dragas y los frentes de trabajo designados por el jefe de la cuadrilla de reparación, garantizando que sean realizadas en las mejores condiciones técnicas y de seguridad.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirigir y participar en la ejecución de maniobras de reparación en los frentes de trabajo designados por el jefe de la cuadrilla de reparación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódico</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar necesidades de reparación e informarlas al jefe de la cuadrilla para que sean incluidas en la programación diaria de mantenimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analizar con el jefe de la cuadrilla de reparación las maniobras a ejecutar por los reparadores en los frentes de trabajo designados garantizando su ejecución en las mejores condiciones de seguridad para el personal de la reparación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ periódico</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liderar y coordinar la cuadrilla de reparadores para que la ejecución de las actividades de reparación sea realizada exitosamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar actividades de mantenimiento que requieran uso de herramienta neumática (llave de impacto, pulidora, esmeril, taladro remaches y herramienta neumática en general).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cambiar, reconstruir y reparar piezas y equipos que contemplen uso de herramienta manual.</li> <li>▪ Conocer y saber operar los diferentes mecanismos de izar de la draga (grúas, polipastos, malacates) para el levantamiento y transporte de piezas en las reparaciones a realizar.</li> <li>▪ Cortar y calentar piezas metálicas con equipo oxicorte para ejecutar reparaciones.</li> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prestar la atención y orientación necesaria para la integración y entrenamiento de los nuevos reparadores que ingresen a la cuadrilla. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y equipos asignados a la cuadrilla de reparadores.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
---

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere mínimo terminación de la educación básica primaria.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requieren tres (3) años de experiencia en el oficio de Reparador I u oficio equivalente en las actividades de</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> Ejecución segura de maniobras. Técnicas para el trabajo en equipo y cooperación. Se estima una duración de 4 semanas para el entrenamiento.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Trabajo en equipo y manejo de personal, capacidad de análisis, aptitud mecánica y manual, iniciativa y creatividad.</li> </ul>
--

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> Ejerce supervisión técnica, es decir, asigna, instruye y comprueba el trabajo de un grupo de 10 personas en promedio.</li> </ul>
--

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía asignadas como dotación.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con el personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Directamente debe con el capataz de Alambros, Alambros, electricistas, mecánicos y operador de draga. La información que se maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales con magnitud de daño grande.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico grande. Se manejan objetos muy pesados. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas (levanta más de 25 Kg).
- **MENTAL:** interpreta, comprende, analiza situaciones y utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas de alguna complejidad.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual. Poca diferenciación de detalles.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>MECÁNICO DIESEL</b>	CÓDIGO <b>1- MMP- 414</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DEL TALLER DIESEL</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar mantenimiento general a la maquinaria Diesel con el fin de garantizar y mejorar su vida útil contribuyendo significativamente a la productividad de la compañía mediante su participación en el proceso de mantenimiento de maquinaria pesada.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento preventivo según las rutinas establecidas e instrucciones de su jefe inmediato a la maquinaria pesada (excavadora anfibia, buldócer, retroexcavadoras y grúas), lanchas y taladros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diagnosticar el estado de la maquinaria pesada y realizar las reparaciones que se ameriten en los sistemas hidráulico, eléctrico y tren de rodamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reparar motores de maquinaria pesada y motores de lanchas, previa inspección y diagnóstico de su estado operacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diagnosticar y corregir fallas en el sistema eléctrico, sistema impulsor, caja de machos y contramarcha de las lanchas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar que la maquinaria diesel reparada se encuentre en condiciones aptas para la operación realizando pruebas de chequeo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento correctivo y preventivo a motores de plantas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>diesel y taladros de acuerdo a instructivo correspondiente y/o diagnostico operacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento tractor y bombas de agua con motor diesel pertenecientes a la compañía.</li> <li>▪ Registrar los trabajos ejecutados durante la jornada laboral en el formato de revisión de mantenimientos.</li> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Listar los repuestos a utilizar en las reparaciones para que sean solicitados oportunamente por el Supervisor del Taller Diesel. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>PERFIL DEL CARGO</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requieren estudios técnicos en Mecánica Diesel.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requiere mínimo dos (2) años en mantenimiento de maquinaria pesada.</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> Se requieren aproximadamente 40 horas de formación teórica y practica en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistemas Hidráulicos</li> <li>- Electricidad básica de motores diesel</li> <li>- Sistemas electrónicos de maquinaria pesada</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Aptitud manual, razonamiento abstracto, capacidad de análisis y aptitud mecánica.</li> </ul>	
<p><b>RESPONSABILIDADES</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Realiza algunas tareas exentas de revisión. Ejecuta rutinas previamente establecidas de mantenimientos preventivos. Analiza, diagnostica y toma decisiones con ayuda limitada por instrucciones de su supervisor y manuales correspondientes a los equipos.</li> </ul>	

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene bajo su custodia herramienta manual de baja cuantía para el ejercicio propio de sus labores.

Tiene la responsabilidad derivada de la manipulación personal y directa de motores de mediana cuantía, esto es, entre 10 y 150 SMMV.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del puerto y personal de otras dependencias. Debe relacionarse directamente con el operador y el ayudante de maquinaria pesada y con soldadores del taller metalmecánico. Estas relaciones son muy importantes para la realización de los trabajos.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se mucha atención y cuidado al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daños y retrocesos de equipos fuera de borda de mediana cuantía (entre 10 y 150 SMMV).


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos pesados utilizando grúas estáticas y sistemas de polipastos. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Esfuerzo bajo. Concentración intermitente. Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

### CONDICIONES DE RIESGOS

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>MECÁNICO DE MOTORES FUERA DE BORDA</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1 – MTP- 352</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>SUPERVISOR DE MOTORES FUERA DE BORDA</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>MANTENIMIENTO</b>
<b>PROCESO</b> <b>MANTENIMIENTO TRANSPORTES</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar mantenimiento general a los motores fuera borda con el fin de garantizar y mejorar la vida útil de los equipos contribuyendo significativamente a la confiabilidad y optimización de recursos en el proceso de mantenimiento de transportes.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento preventivo a motores y transmisiones fuera de borda según las rutinas establecidas e instrucciones de su jefe inmediato (mantenimiento preventivo tipo: A1, A2, A3).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chequear el estado general del motor y del casco de botes, para verificar que sus condiciones sean aptas para la operación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cambiar y ajustar piñones de transmisión, ejes, sellos y rodamientos para la reparación de daños inherentes a las condiciones de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectuar montajes de equipos nuevos de motores de botes para su ensamble y funcionamiento (control de inventario de partes, desembalaje y montaje de: motores, cables de control y circuitos eléctricos de control y potencia, dirección hidráulica o mecánica).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Repotenciar motores fuera de borda realizando el diagnostico del equipo descompuesto y ejecución del plan de reparación del motor teniendo en cuenta los controles y actividades inherentes a cada una de estas etapas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diagnosticar y corregir fallas de sensores, acezando el sistema de auto diagnóstico del equipo o por código de fallas o por computador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reparar circuitos eléctricos balanceando las cargas e instalando dispositivos Poka yoke.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento al sistema de dirección mediante inspección y remoción de cables de dirección y control, apertura de la caja, limpieza y lubricación de todos los elementos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

**OTRAS FUNCIONES**

- Hacer levantamiento de curva de fuerza y control de revoluciones del motor.
- Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.
- 

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requieren estudios técnicos en mecánica de motores de combustión interna.
- **EXPERIENCIA**  
Se requieren dos años de experiencia como mecánico de motores de combustión interna.
- **CAPACITACION**  
Requiere aprox. 40 Horas de entrenamiento teórico – practico en:
  - Conocimiento y manipulación de motores de inyección electrónica computarizada (F200A DF 115).
  - Electricidad y generación de energía en motores fuera de borda.
  - Electricidad básica
  - Metrología
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Aptitud manual, actitud mecánica y atención y percepción.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Realiza algunas tareas exentas de revisión, pero requiere supervisión sobretodo en las reparaciones de circuitos eléctricos y en

ajustes finos de motores. Ejecuta rutinas previamente establecidas de mantenimientos preventivos. Analiza, diagnostica y toma decisiones con ayuda limitada por instrucciones de su supervisor y los manuales de los equipos.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene bajo su custodia herramienta manual de baja cuantía para el ejercicio propio de sus labores.

Tiene la responsabilidad derivada de la manipulación personal y directa de motores de mediana cuantía, esto es, entre 10 y 150 SMMV.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del puerto y personal de otras dependencias. Mantiene una relación importante con el Operador de Motores Fuera de Borda. La información que maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se mucha atención y cuidado al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daños y reprocesos de equipos fuera de borda de mediana cuantía (entre 10 y 150 SMMV).

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos entre 5 y 15 Kg. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo. Requiere la atención necesaria para concentrar la conciencia en una tarea particular.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>REPARADOR I</b>	CÓDIGO <b>1- MMH - 574</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE LA CUADRILLA DE REPARACIÓN</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO MECÁNICO - HIDRÁULICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Ejecutar labores de mantenimiento mecánico, maniobras y actividades de reparación en dragas y los frentes de trabajo designados por el jefe y capataz de la cuadrilla de reparación garantizando que sean realizadas en las mejores condiciones técnicas y de seguridad.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar maniobras de reparación en los frentes de trabajo designados por el jefe de la cuadrilla de reparación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar actividades de mantenimiento que requieran uso de herramienta neumática (llave de impacto, pulidora, esmeril, taladro, botadora de remaches y demás herramienta neumática que se requiera).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cambiar, reconstruir y reparar piezas o equipos que contemplen uso de herramienta manual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer y saber operar los diferentes mecanismos de izar de la draga (Grúas, polipastos, malacates) para el levantamiento y transporte de piezas en las reparaciones a realizarse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calentar y cortar con precisión piezas metálicas con equipo de oxicorte para efectuar reparaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar actividades de ayudante de mecánico de mantenimiento en tareas de reparación y/o mantenimiento en general (ajuste,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>lubricación, limpieza y sustitución de partes).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enrollar en tambores los cables de suspensión de escala que sean retirados de las dragas de cucharas.</li> <li>▪ Hacer buena disposición de la chatarra y remanentes metálicos y no metálicos generados en su jornada laboral.</li> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y equipos asignados a la Cuadrilla de Reparadores.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>	

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere: Mínimo terminación de estudios básicos primarios y máximo terminación del bachillerato.
- **EXPERIENCIA**  
Requiere dos (2) años de experiencia como reparador II.
- **CAPACITACION**  
El entrenamiento es de tipo práctico en:
  - Cambio de cola,
  - Reparaciones mayores de escala,
  - Reparaciones de estructuras principales y cascos de la draga.
 Se estima una duración de un año para el entrenamiento.  
El entrenamiento es impartido con tareas que van aumentando gradualmente su complejidad
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Trabajo en equipo, aptitud espacial, aptitud mecánica y manual, iniciativa y creatividad.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucción y verificación por el alto grado de conocimiento adquirido en el oficio.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por las herramientas de corte con gas y manual. Herramienta eléctrica, neumática e hidráulica de media cuantía signada para la ejecución de sus labores.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con el personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Directamente debe relacionarse con el Capataz de Alambros, Alambros, Electricistas, Mecánicos y Operador de Draga. La información que se maneja es de alguna importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere mucha atención y cuidado en la realización de sus tareas con el fin de evitar errores, como lesión con pérdida de tiempo e incapacidad; pérdida media en el proceso ó con un costo entre 10 y 150 salarios mínimos.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico moderado. Se manejan objetos de peso considerable. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Analiza situaciones, investiga, utiliza su conocimiento y criterio para resolver problemas específicos.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual, requieren frecuente diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>REPARADOR I I</b>	CÓDIGO <b>1- MMH- 577</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE LA CUADRILLA DE REPARACIÓN</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO MECÁNICO - HIDRÁHULIO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Ejecutar labores de mantenimiento mecánico, maniobras y actividades de reparación en dragas y los frentes de trabajo designados por el jefe y capataz de la cuadrilla de reparación, garantizando que sean realizadas en las mejores condiciones técnicas y de seguridad.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar maniobras de reparación en los frentes de trabajo designados por el jefe de la cuadrilla de reparación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar actividades de mantenimiento que requieran uso de herramienta neumática (llave de impacto, pulidora, esmeril, taladro, botadora de remaches y demás herramienta neumática que se pueda necesitar).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cambiar, reconstruir y reparar piezas o equipos que contemplen uso de herramienta manual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer y saber operar los diferentes mecanismos de izar de la draga (Grúas, polipastos, malacates) para el levantamiento y transporte de piezas en las reparaciones a realizarse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cortar y calentar piezas metálicas con equipo de oxicorte para efectuar reparaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar actividades de ayudante de mecánico de mantenimiento en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>tareas de reparación y/o mantenimiento en general (ajuste, lubricación, limpieza y sustitución de partes).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enrollar en tambores los cables de suspensión de escala que sean retirados de las dragas de cuchara.</li> <li>▪ Hacer buena disposición de la chatarra y remanentes metálicos y no metálicos generados en su jornada laboral.</li> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y equipos asignados a la cuadrilla de reparadores.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>
--

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere: Mínimo terminación de estudios básicos primarios y máximo terminación del bachillerato.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere dos (2) años de experiencia como reparador I.</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> El entrenamiento es de tipo práctico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecución de maniobras en líneas de cuchara.</li> <li>- Tambor de escala y manejo de pesos y volúmenes.</li> <li>- Manejo de instrumentos de medición.</li> </ul> <p>La duración estimada para en entrenamiento es aproximadamente de dieciocho (18) meses.</p> <p>El entrenamiento es impartido con tareas que van aumentando gradualmente su complejidad.</p> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Trabajo en equipo, aptitud espacial, aptitud mecánica y manual, iniciativa y creatividad.</li> </ul>
--

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requerimiento medio de supervisión. Atención y cuidados normales. Puede ejecutar tareas exentas de revisión pero requiere supervisión permanente en la ejecución de maniobras de reparación.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por las herramientas de corte con gas y manual. Herramienta eléctrica, neumática e hidráulica de media cuantía signada para la ejecución de sus labores.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con el personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Directamente debe relacionarse con el Capataz de Alambros, Alambros, Electricistas, Mecánicos y Operador de draga. La información que se maneja es de alguna importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere mucha atención y cuidado en la realización de sus tareas con el fin de evitar errores, como lesión con pérdida de tiempo e incapacidad; pérdida media en el proceso ó con un costo entre 10 y 150 salarios mínimos.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico moderado. Se manejan objetos de peso considerable. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en períodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas de alguna complejidad.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan atención visual frecuente. Se requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>REPARADOR I I I</b>	CÓDIGO <b>1- MMH- 579</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE LA CUADRILLA DE REPARACIÓN</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO MECANICO - HIDRÁHULICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Ejecutar labores de mantenimiento mecánico, maniobras y actividades de reparación en dragas y los frentes de trabajo designados por el jefe y capataz de la cuadrilla de reparación, garantizando que sean realizadas en las mejores condiciones técnicas y de seguridad.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar maniobras de reparación en los frentes de trabajo designados por el jefe de la cuadrilla de reparación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar actividades de mantenimiento que requieran uso de herramienta neumática (llave de impacto, pulidora, esmeril, taladro, botadora de remaches y demás herramienta neumática que se requiera).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cambiar, reconstruir y reparar piezas o equipos que contemplen uso de herramienta manual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer y saber operar los diferentes mecanismos de izar de la draga (Grúas, polipastos, malacates) para el levantamiento y transporte de piezas en las reparaciones a realizarse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cortar y calentar piezas metálicas con equipo de oxicorte para efectuar reparaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar actividades de ayudante de mecánico de mantenimiento en tareas de reparación y/o mantenimiento en general (ajuste, lubricación, limpieza y sustitución de partes).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enrollar en tambores los cables de suspensión de escala que sean retirados de las dragas de cucharas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer buena disposición de la chatarra y remanentes metálicos y no metálicos generados en su jornada laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y equipos asignados a la Cuadrilla de Reparadores.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul>
--

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere: Mínimo terminación de estudios básicos primarios y máximo terminación del bachillerato.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere dos (2) años de experiencia como Alambrero o supernumerario del Taller Metalmecánico.</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> El entrenamiento requerido tiene una duración estimada de quince (15) meses en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de herramienta manual, neumática y de corte,</li> <li>- Ejecución de maniobras simples de reparación.</li> </ul> El entrenamiento es impartido con tareas que van aumentando gradualmente su complejidad.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Trabajo en equipo, aptitud espacial, aptitud mecánica y manual, iniciativa y creatividad.</li> </ul>
---

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Atención y cuidados permanentes. Mucha necesidad de explicación, instrucción y verificación para realizar las actividades.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por las herramientas de corte con gas y manual. Herramienta eléctrica, neumática e hidráulica de media cuantía asignada para la ejecución de sus labores.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros y con el personal de otras dependencias para suministrar y obtener información. Directamente debe relacionarse con el capataz de Alambros, Alambros, electricistas, mecánicos y operador de draga. La información que se maneja es de alguna importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere mucha atención y cuidado en la realización de sus tareas con el fin de evitar errores, como lesión con pérdida de tiempo e incapacidad; pérdida media en el proceso ó con un costo entre 10 y 150 salarios mínimos.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico moderado. Se manejan objetos de peso considerable. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Esfuerzo pequeño. La mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas. Ejecuta tareas. Es un aprendiz.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan frecuente atención visual. El trabajo requiere poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>SOLDADOR I</b>	CÓDIGO <b>1- MMH- 598</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE LA CUADRILLA DE REPARACIÓN</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO MECÁNICO - HIDRÁULICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar trabajos de soldadura autógena y por arco eléctrico (manual y semiautomático), en todas las posiciones, para la fabricación, corte y reparación de piezas y/o estructuras simples de metalistería en los frentes de trabajo designados por el jefe de la cuadrilla de reparación.	

#### DETALLE DE FUNCIONES

FUNCIONES PRINCIPALES	FRECUENCIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos de soldadura que requieran proceso oxy-fuell (soldadura autógena) o por arco eléctrico manual o semiautomático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar procedimientos especiales de soldadura, empleando tizas térmicas para el precalentamiento y control de temperatura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones de soldadura en todas las posiciones: Plana, vertical, subiendo y bajando, horizontal y sobre cabeza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer trazado en piezas metálicas empleando instrumentos como flexómetros, compás, escuadras, gatos de precisión y demás instrumentos de medición necesarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectuar reparaciones de piezas y estructuras de gran tamaño con base en la información proporcionada mediante plantillas y/o planos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las actividades que requieran uso de equipo de oxicorte y medición para la fabricación o reparación de piezas ó estructuras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>metálicas simples.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Limpiar y organizar las piezas trabajadas, y mantener su área de trabajo libre de escorias y retales producidos durante la jornada de trabajo.</li> <li>▪ Escoriar y limpiar los cordones de soldadura realizados.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y maquina de soldar asignada para la realización de su labor.</li> <li>▪ Ensamblar estructuras metálicas con base en la información de los planos proporcionados. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>PERFIL DEL CARGO</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Técnico en soldadura de mantenimiento con C.A.P del SENA o estudios específicos equivalentes.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere experiencia de tres (3) años en interpretación de planos, aplicación de soldaduras especiales y soldadura autógena.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> El cargo requiere entrenamiento de tipo práctico en <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento e interpretación de planos estructurales</li> <li>- Soldaduras especiales, operaciones en maquinas roladoras y empleo de tizas térmicas.</li> </ul> La duración del entrenamiento esta estimada en 16 semanas.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Capacidad de análisis, aptitud manual y mecánica, capacidad de concentración y aptitud espacial.</li> </ul>	

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucciones y verificación. Tiene facultad para tomar decisiones relativas a procedimientos, avances y velocidades con tan solo una ayuda limitada por instrucciones.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por herramienta manual, neumática y equipo de soldadura de baja cuantía asignadas a su cargo.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros, el personal de otras dependencias. Las relaciones que establece y la información que maneja son de alguna importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores como reprocesos de piezas, despilfarro de materiales y atrasos en entrega de trabajos.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Requiere el esfuerzo necesario para concentrar la conciencia en una tarea particular. Posibilidad de error fácil de detectar por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Requiere atención visual continua, superior a lo normal.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>AUXILIAR MECANICO ELECTRICO</b>	CÓDIGO <b>1- MTE- 80</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR TALLER ELECTRICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO ELECTRICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Asistir al mecánico y al Embobinador en el mantenimiento general de los diferentes tipos de motores eléctricos utilizados en la empresa.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en el mantenimiento eléctrico de motores y estatores de diferente potencia (ensamble, desensamble, lavado, limpieza, ajuste, cambio de rodamientos, chumaceras y componentes de motores).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar la ubicación del entrehierro en los motores con chumaceras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar al Embobinador en las reparaciones del embobinado de los motores y rotores de gran potencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener organizado y limpio el espacio físico del taller y reciclar adecuadamente la basura y el aceite del taller eléctrico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guardar los motores en la bodega de acuerdo con el orden establecido para almacenamiento en ésta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en la realización del certificado de prueba de los motores de acuerdo las prácticas estándar de operación para arranque de motores (MTE_OPE_003) y las indicaciones de su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar en el envío de motores a las dragas y talleres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (seguridad Industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta utilizada en la ejecución de sus labores.</li> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> </ul>
---

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere terminación de estudios básicos secundarios.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requiere un año de experiencia como ayudante del taller eléctrico ó haberse desempeñado como ayudante de mecánica en una empresa diferente.</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> Requiere capacitación en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de instrumentos de medición.</li> <li>- Uso de herramientas manuales y de corte.</li> <li>- Embobinado básico de motores.</li> </ul> Se estima una duración de 40 horas de entrenamiento.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Se requiere aptitud manual y razonamiento abstracto. Memoria, iniciativa, dinamismo y trabajo en equipo</li> </ul>
---

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Debe estar en capacidad de realizar trabajos exentos de revisión, pero necesita ser supervisado sobretodo en el retiro de piezas en él desensamble de motores.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS</b> Tiene bajo su custodia instrumentos de medida (pinza voltimétrica, megger, metro etc.), herramientas manuales, pistola neumática y taladro eléctrico que representan un valor aprox. De 4.0 millones.</li> </ul>
---

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del taller eléctrico. Se relaciona directamente con Ayudantes del taller, Embobinador y mecánico. Las relaciones y la información que se maneja son de importancia para la ejecución de su trabajo.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daño parcial o total de motores eléctricos ó retrasos en la entrega de los mismos.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos pesados utilizando grúas estáticas y sistemas de polipastos. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente (inclinación del tronco).
- **MENTAL:** Esfuerzo bajo. Concentración intermitente. Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>AYUDANTE DEL TALLER ELÉCTRICO</b>	CÓDIGO <b>1- MTE- 77</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR TALLER ELÉCTRICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Asistir al mecánico y al Embobinador en las reparaciones mecánicas, ensamble y desensamble de los motores que aplique en Mineros S. A. contribuyendo con su participación en el proceso de mantenimiento eléctrico a mejorar la productividad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en el mantenimiento eléctrico de motores y estatores de diferente potencia (ensamble, desensamble, lavado, limpieza, ajuste, cambio de rodamientos, chumaceras y componentes de motores)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar la ubicación del entrehierro en los motores con chumaceras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar al Embobinador en las reparaciones del embobinado de los motores y rotores de gran potencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener organizado y limpio el espacio físico del taller y reciclar adecuadamente la basura y el aceite del taller eléctrico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guardar los motores en la bodega de acuerdo con el orden establecido para almacenamiento en ésta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar en el envío de motores a las dragas y talleres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

reglamentos del SGI (Seguridad Industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad de procesos y operaciones).

#### **OTRAS FUNCIONES**

- Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta utilizada en la ejecución de sus labores.
  - Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.

#### **PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**

Se requiere terminación de estudios básicos secundarios.

- **EXPERIENCIA**

No se requiere de experiencia para el desempeño del cargo.

- **CAPACITACION**

El entrenamiento requerido por el cargo es de tipo práctico- practico, con duración aproximada de 4 semanas en:

- Manejo de instrumentos de medición, grasas y aceites.
- Manejo de equipo oxicorte y uso de herramienta manual.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Se requiere aptitud manual y razonamiento abstracto. Memoria, iniciativa, dinamismo y trabajo en equipo.

#### **RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión de 2 a 4 veces por día. Puede realizar labores exentas de revisión, pero debe ser supervisado sobretodo en el retiro de rotores y estores por lo delicado de la maniobra.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por: pistola neumática, taladro eléctrico, instrumentos de medida (pinza voltimétrica, megger, metro etc.) y herramientas manuales de un valor aprox. De 4.0 millones.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del taller eléctrico. Se relaciona directamente con el Auxiliar Mecánico Eléctrico, Embobinador y Mecánico. Las relaciones y la información que se maneja son de importancia para la ejecución de su trabajo.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados permanentes al realizar sus labores con el fin de evitar errores que podrían ocasionar daño parcial o total de motores eléctricos ó retrasos en la entrega de los mismos.


### **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ESFUERZOS**

- **FÍSICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos pesados utilizando grúas estáticas y sistemas de polipastos. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente (inclinación del tronco).
- **MENTAL:** Esfuerzo bajo. Concentración intermitente. Interpreta y comprende instrucciones definidas para la ejecución de su trabajo.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada hasta el punto de producirle fatiga visual. Las piezas son de tamaño considerable.

#### **CONDICIONES DE RIESGO**

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ELECTRICISTA I</b>	CÓDIGO <b>1- MTE- 175</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar el mantenimiento y montaje de los equipos del sistema eléctrico y electrónico en las dragas de succión y cucharas, zona industrial y la central hidroeléctrica de providencia, contribuyendo con su participación en el proceso de mantenimiento eléctrico a mejorar la productividad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar las rutinas del mantenimiento eléctrico y electrónico que se programen en las dragas de acuerdo al instructivo MTE_FOR_019 y MTE_FOR_007.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reparar daños eléctricos en los equipos de soldadura utilizados en dragas que lo ameriten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar el estado de los tableros de controles eléctricos inspeccionando las conexiones de potencia y control, el estado de bobinas y núcleo de contactores, interruptores, motores y motorreductores que los integren, para localizar y/o prevenir fallas eléctricas en ellos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de conexiones y devanados de motores y generadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Localizar daños eléctricos en los tableros de control y potencia de las dragas de succión y cucharas mediante la lectura e interpretación de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>

<p>planos eléctricos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instalar equipos eléctricos y electrónicos nuevos cuando se requiera y extender acometidas para el cambio de ubicación de éstos.</li> <li>▪ Alambrar tableros de control y potencia de acuerdo a especificaciones de planos eléctricos.</li> <li>▪ Realizar lubricación y engrase a motores en general y motorreductores de los equipos encomendados.</li> <li>▪ Realizar el montaje y desmontaje de motores, generadores y tableros de control y potencia.</li> <li>▪ Hacer inspecciones y llenar los reportes de mantenimiento eléctrico (MTE_FOR05, MTE_FOR_10, MTE_FOR_08, MTE_FOR_09, MTE_FOR_10) y la bitácora de anotaciones.</li> <li>▪ Cumplir con las normas, políticas, requerimientos e instrucciones requeridos por el sistema de gestión integral (salud ocupacional, seguridad industrial, calidad de procesos y medio ambiente).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener en las mejores condiciones de aseo los tableros y cuartos de controles eléctricos.</li> <li>▪ Atender daños del sistema eléctrico y electrónico de la zona industrial y el equipo pesado (grúas). <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
--

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere técnico en electricidad, C.A.P del SENA o estudios análogos.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requieren mínimo dos (2) años como electricista II.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requiere un (1) año de entrenamiento en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lectura de planos de sistemas eléctricos trifásicos de potencia.</li> <li>- Electrónica básica.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Requiere aptitud manual, aptitud eléctrica, razonamiento abstracto/Capacidad de</li> </ul>
--

## RESPONSABILIDADES


- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere instrucción de 2 a 4 veces por día y está en capacidad de realizar tareas exentas de revisión, pero la mayoría de las veces requiere instrucciones generales, específicas y verificación de resultados sobretodo en los trabajos efectuados en los equipos de tableros de control.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía (alicates, pinzas, instrumentos de medición, llaves de expansión, Boca fija, llave de Hallen y llave Torq que representan un valor aprox. 2.0 millones)
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros y personal de otros departamentos de la empresa de la para suministrar, obtener información y cumplir con los programas de trabajo establecidos. Debe relacionarse directamente con supervisores del taller metalmecánico. La información que se maneja es de importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidado permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que ocasionen paros de la maquinaria ó equipos por fallas en la ejecución de reparaciones en su sistema eléctrico de control, y que podrían derivar incluso en pérdida de vidas.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Requiere esfuerzo físico grande. Se manejan objetos muy pesados como variadores de velocidad y rectificadores. Se adoptan posiciones fatigosas e incómodas (cuchillas, acostado, cabeza alzada).
- **MENTAL:** Analiza situaciones, investiga y resuelve problemas específicos. Es capaz de planear soluciones en escenarios desconocidos.
- **VISUAL:** El trabajo requiere observación de detalles finos durante más de cuatro horas al día. Atención visual continua superior a lo normal.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ELECTRISTA I A</b>	CÓDIGO <b>1- MTE- 178</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar el mantenimiento y montaje de los equipos del sistema eléctrico y electrónico en las dragas de succión y cucharas, zona industrial y la central hidroeléctrica de providencia, contribuyendo con su participación en el proceso de mantenimiento eléctrico a mejorar la productividad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar las rutinas del mantenimiento eléctrico y electrónico que se programen en las dragas de acuerdo al instructivo MTE_FOR_019 y MTE_FOR_007.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reparar daños eléctricos en los equipos de soldadura requeridos en dragas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar el estado de los tableros de controles eléctricos inspeccionando las conexiones de potencia y control, el estado de bobinas y núcleo de contactores, interruptores, motores y motorreductores que los integren, para localizar y/o prevenir fallas eléctricas en ellos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar el estado de conexiones y devanados de motores y generadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Localizar daños eléctricos en los tableros de control y potencia de las dragas de succión y cucharas mediante la lectura e interpretación de planos eléctricos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instalar equipos eléctricos y electrónicos nuevos cuando se requiera y extender acometidas para el cambio de ubicación de éstos.</li> <li>▪ Alambrar tableros de control y potencia de acuerdo a especificaciones de planos eléctricos.</li> <li>▪ Realizar lubricación y engrase a motores en general y motorreductores de los equipos encomendados.</li> <li>▪ Realizar el montaje y desmontaje de motores, generadores y tableros de control y potencia.</li> <li>▪ Hacer las inspecciones y llenar los reportes de mantenimiento eléctrico (MTE_FOR05, MTE_FOR_10, MTE_FOR_08, MTE_FOR_09, MTE_FOR_10) y la bitácora de anotaciones.</li> <li>▪ Cumplir con las normas, políticas, requerimientos e instrucciones requeridos por el sistema de gestión integral (salud ocupacional, seguridad industrial, calidad de procesos y medio ambiente).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener en las mejores condiciones de aseo los tableros y cuartos de controles eléctricos.</li> <li>▪ Atender daños del sistema eléctrico y electrónico de la zona industrial y el equipo pesado (grúas). <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
--

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere técnico en electricidad, C.A.P del SENA o estudios análogos.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requieren mínimo tres (3) años de experiencia como Electricista I.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requiere un (1) año de entrenamiento en: Electrónica de control de potencia, software de programación de maquinas electrónicas, lectura de planos eléctricos y electrónicos.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Requiere aptitud manual, aptitud eléctrica, razonamiento abstracto/Capacidad de análisis, iniciativa y creatividad, agilidad mental y confianza en si mismo</li> </ul>
--

## RESPONSABILIDADES


- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere baja supervisión por la experiencia o autonomía en el trabajo. De 1 a 2 veces por día.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía (alicates, pinzas, instrumentos de medición, llaves de expansión, Bocafija, llave de Hallen y llave Torq que representan un valor aprox. 2.0 millones)
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros y personal de otros departamentos de la empresa de la para suministrar, obtener información y cumplir con los programas de trabajo establecidos. Debe relacionarse directamente con supervisores del taller metalmecánico. La información que se maneja es de importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidado permanentes al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que ocasionarían paros de la maquinaria ó equipos por fallas en la ejecución de reparaciones en su sistema eléctrico de control, y que podrían derivar incluso en pérdida de vidas.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Requiere esfuerzo físico grande. Se manejan objetos muy pesados como variadores de velocidad y rectificadores. Se adoptan posiciones fatigosas e incómodas (cuchillas, acostado, cabeza alzada).
- **MENTAL:** Analiza situaciones, investiga y resuelve problemas específicos. Es capaz de planear soluciones en escenarios desconocidos.
- **VISUAL:** El trabajo requiere observación de detalles finos durante más de cuatro horas al día. Atención visual continua superior a lo normal.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ELECTRICISTA II</b>	CODIGO <b>1- MTE- 84</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO ELECTRICO</b>	DEPARTAMENTO <b>TALLER ELECTRICO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO ELECTRICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCION</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar mantenimiento de los sistemas eléctricos de las diferentes maquinas-herramientas, grúas y bombas así como el alumbrado de la zona industrial y campamento en las mejores condiciones técnicas y de seguridad.	

#### DETALLE DE FUNCIONES

FUNCIONES PRINCIPALES	FRECUENCIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el mantenimiento eléctrico programado en maquinas – herramientas estáticas y/o rotativas (tornos y maquinas de soldar)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el mantenimiento de tomacorrientes, parrillas eléctricas y alumbrado general de la zona industrial y el campamento de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar el mantenimiento eléctrico en motores de grúas y bombas utilizadas en la empresa administrando las rutinas establecidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar el estado de los tableros de controles eléctricos inspeccionando las conexiones de potencia y control, el estado de bobinas y núcleo de contactores, interruptores, motores y motorreductores que los integren, para localizar y/o prevenir fallas eléctricas en ellos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instalar equipos de soldadura nuevos cuando se requiera y extender acometidas para el cambio de ubicación de éstos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar maniobras de montaje y desmontaje de motores, generadores y tableros de control y potencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar lubricación y engrase a motores en general y motorreductores de los equipos encomendados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Llevar al día los reportes de mantenimiento eléctrico MTE_FOR_022 y MTE_for_023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con las normas, políticas, requerimientos e instrucciones requeridos por el sistema de gestión integral (salud ocupacional, seguridad industrial, calidad de procesos y medio ambiente).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

**OTRAS FUNCIONES**

- Mantener en las mejores condiciones de aseo los tableros y cuartos de controles eléctricos.
  - Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere bachiller técnico en electricidad.
- **EXPERIENCIA**  
Se requieren mínimo un (1) año de experiencia en mantenimiento de instalaciones eléctricas locativas.
- **CAPACITACIÓN**  
Se requieren tres (3) meses de entrenamiento práctico para el conocimiento y manipulación de instalaciones eléctricas locativas a nivel de 110, 220, 440 V.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Requiere aptitud manual, aptitud eléctrica, razonamiento abstracto/Capacidad de análisis, iniciativa y creatividad, agilidad mental

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión media. Esta en capacidad de realizar labores exentas de revisión pero requiere supervisión para la ejecución de trabajos de altura.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía (alicates, pinzas, instrumentos de medición, llaves de expansión, Bocafija, llave de Hallen y llave Tork que representan un valor aprox. 2.0 millones)

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y personal de otros departamentos de la empresa para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con ingenieros de campo y capitanes de draga. La información que se maneja es de importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere mucha atención y cuidado al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que ocasionen paros de la maquinaria ó equipos por fallas en su sistema eléctrico de control. La magnitud de este tipo de errores representa mediana cuantía.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Requiere esfuerzo físico moderadamente grande. Se manejan objetos de peso considerable. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Interpreta y comprende instrucciones para ejecutar acciones, pero está en capacidad de dar solución a problemas de alguna complejidad con base en modelos anteriores.
- **VISUAL:** El trabajo requiere observación de detalles finos durante más de cuatro horas al día. Atención visual continúa superior a lo normal.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ELECTRICISTA III</b>	CÓDIGO <b>1- MTE- 84</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar mantenimiento de los sistemas eléctricos en las dragas de succión y cucharas, zona industrial y la central hidroeléctrica de providencia, contribuyendo con su participación en el proceso de mantenimiento eléctrico a mejorar la productividad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el mantenimiento eléctrico programado en maquinas – herramientas estáticas y/o rotativas (tornos y maquinas de soldar).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el mantenimiento de tomacorrientes, parrillas eléctricas y alumbrado general de la zona industrial y el campamento de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar el mantenimiento eléctrico en motores de grúas y bombas utilizadas en la empresa administrando las rutinas establecidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar el estado de los tableros de controles eléctricos inspeccionando las conexiones de potencia y control, el estado de bobinas y núcleo de contactores, interruptores, motores y motorreductores que los integren, para localizar y/o prevenir fallas eléctricas en ellos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instalar equipos de soldadura nuevos cuando se requiera y extender acometidas para el cambio de ubicación de éstos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar maniobras de montaje y desmontaje de motores, generadores y tableros de control y potencia.</li> <li>▪ Realizar lubricación y engrase a motores en general y motorreductores de los equipos encomendados.</li> <li>▪ Llevar al día los reportes de mantenimiento eléctrico MTE_FOR_022 y MTE_for_023.</li> <li>▪ Cumplir con las normas, políticas, requerimientos e instrucciones requeridos por el sistema de gestión integral (salud ocupacional, seguridad industrial, calidad de procesos y medio ambiente).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener en las mejores condiciones de aseo los tableros y cuartos de controles eléctricos.</li> <li>▪ Inspeccionar y probar los sistemas de alarmas de los agregados y pito general de la draga. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>	

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere bachiller técnico en electricidad.
- **EXPERIENCIA**  
Se requieren mínimo un (1) año de experiencia en mantenimiento de instalaciones eléctricas locativas.
- **CAPACITACIÓN**  
Se requieren tres (3) meses de entrenamiento práctico para el conocimiento y manipulación de instalaciones eléctricas locativas al nivel de 110, 220, 440 V.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Requiere alta orientación espacial, destreza manual y motricidad. Las labores del cargo exigen alta concentración y coordinación. El trabajo en equipo y la cooperación son indispensables.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión media. Esta en capacidad de realizar labores exentas de revisión pero requiere supervisión para la ejecución de trabajos de altura.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por las herramientas manuales de baja cuantía (alicates, pinzas, instrumentos de medición, llaves de expansión, Bocafija, llave de Hallen y llave Torq que representan un valor aprox. 2.0 millones).

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y personal de otros departamentos de la empresa para suministrar y obtener información. Debe relacionarse directamente con ingenieros de campo y capitanes de draga. La información que se maneja es de importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere mucha atención y cuidado al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que ocasionen paros de la maquinaria ó equipos por fallas en su sistema eléctrico de control. La magnitud de este tipo de errores representa mediana cuantía.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Requiere esfuerzo físico moderadamente grande. Se manejan objetos de peso considerable. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente.
- **MENTAL:** Interpreta y comprende instrucciones para ejecutar acciones, pero está en capacidad de dar solución a problemas de alguna complejidad con base en modelos anteriores.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual. El trabajo requiere la mayoría de las veces poca diferenciación.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>EMBOBINADOR</b>	CÓDIGO <b>1- MTE- 199</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR TALLER ELÉCTRICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>

**OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO**  
 Realizar el desarme y embobinado de los diferentes tipos de motores eléctricos que apliquen en la empresa contribuyendo con su participación en el proceso de mantenimiento eléctrico a mejorar la productividad de la compañía.

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las labores de mantenimiento correctivo y preventivo de embobinado de motores según practicas estándar de operación para reparaciones por embobinado, MTE_OPE_002 (verificación de conexiones, ajustes, estado de aislamiento de las bobinas y chavetas).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el levantamiento de los datos de conexión de los motores de más de 100 HP plasmando estos datos en planos que deben ser entregados a su jefe inmediato para ser aprobados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Embobinar rotores y estatores identificando previamente el tipo de conexión (delta, estrella, estrella- delta, consecuente y alterna.) y determinando él numero de pasos, espiras, calibre, numero de polos y distribución del alambre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retirar y colocar el conjunto de bobinas, rotor, estator, polos y campos de los diferentes motores de corriente alterna y continua, tomando atentamente las medidas internas de cada componente y aplicando las practicas estándar de operaciones correspondientes (MTE_OPE_008 y MTE_OPE_010).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar los trabajos realizados efectuando pruebas de estatores AC, prueba de voltaje inducido en motores de rotor devanado y rotor bobinado, resistencia de bobinado, prueba de aislamiento y balanceo de fases según las indicaciones de la práctica estándar MTE_PEO_007.</li> <li>▪ Hacer el control de la calidad del trabajo en cada paso de su ejecución de acuerdo a las prácticas estándar de operación para bobinado de rotores y estatores (MTE_OPE_004 y MTE_OPE_005).</li> <li>▪ Participar en la realización del certificado de prueba de los motores de acuerdo las prácticas estándar de operación para arranque de motores (MTE_OPE_003) y las indicaciones de su jefe inmediato.</li> <li>▪ Colocar banda interna protectora para prevenir el levantamiento de las bobinas en los motores de más de 100 HP.</li> <li>▪ Barnizar y colocar rotores y estatores en el horno y retirara los residuos de acabado.</li> <li>▪ Mantener ordenado, aseado y limpio el taller y cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reportar al Supervisor del Taller Eléctrico el alambre consumido por cada orden de trabajo.</li> <li>▪ Informar oportunamente al supervisor del taller los problemas que se presenten en la manipulación o reparación de rotores y estatores. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
---

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere estudios técnicos en mantenimiento y bobinado de motores eléctricos, CAP del SENA Embobinador de motores, ó equivalente.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requiere más de un (1) año de experiencia en trabajos básicos de electricidad y bobinado.</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> El entrenamiento requerido por el cargo es de tipo teórico- practico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Embobinado de motores AC y DC</li> </ul> </li> </ul>
---

- Tipos de aislamientos y conexiones.

Se estima una duración de un año (1) en el aprendizaje de las labores propias del oficio.

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Razonamiento abstracto, aptitud manual, aptitud numérica, percepción y capacidad de concentración.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Requiere instrucción de 2 a 4 veces por día y está en capacidad de realizar tareas exentas de revisión. La mayoría de las veces requiere instrucciones específicas y verificación de resultados, sobretodo en la identificación del tipo de conexionado.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por la maquina de bobinado y las herramientas manuales de baja cuantía asignada (tijeras, alicates, zunchadora, cinta de acero etc.).

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos regulares con compañeros y personal de la misma dependencia para suministrar y obtener información relacionándose directa e indirectamente con mecánicos y ayudantes del taller. La información que se maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere mucha atención y mucho cuidado al realizar el trabajo con el fin de evitar errores en la manipulación de rotores y estatores de media cuantía.

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos de gran peso utilizando sistema de grúas estáticas y polipastos. La mayoría de las veces levanta menos de 5 Kg.
- **MENTAL:** Analiza, interpreta, comprende y utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas de alguna complejidad basado en modelos mentales anteriores (soluciones de la forma sí...entonces).
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan atención visual continua superior a lo normal. Requiere el esfuerzo necesario para concentrar la conciencia en una tarea particular.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>TECNICO EN REFRIGERACION Y OPERACIÓN DE PLANTAS DIESEL</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- MTE- 497</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>SUPERVISOR TALLER ELÉCTRICO</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>MANTENIMIENTO</b>
<b>PROCESO</b> <b>MANTENIMIENTO ELÉCTRICO</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar mantenimiento general de acondicionadores de aire y equipos de refrigeración en zona industrial y campamento de la empresa. Debe operar las plantas diesel según los requerimientos del cargo. Contribuye con su participación en el proceso de mantenimiento eléctrico a mejorar la productividad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar los programas de mantenimientos (lubricación, limpieza, lavado de equipos y ajuste de componentes) correctivos y preventivos establecidos para los equipos de refrigeración y acondicionadores de aires en los lugares requeridos (dragas, oficinas y campamento).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar el funcionamiento de los circuitos de control en los equipos de refrigeración y acondicionadores de aires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar el estado de funcionamiento de los ductos, correas y motores en los equipos de refrigeración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cambiar partes quemadas o desgastadas que integran los equipos de refrigeración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lubricar motores, rodamientos y chumaceras de los equipos de refrigeración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar montaje de equipos nuevos de refrigeración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos de mantenimiento en equipos de refrigeración que requieran aplicaciones de soldadura autógena.</li> <li>▪ Mantener ordenado, aseado y limpio el taller y cumplir con los demás requisitos, políticas e instrucciones del SGI (salud ocupacional, medio ambiente, seguridad Industrial y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Periódica</li> </ul>
---	---

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las actividades de operación y manipulación (sincronización, activación, frecuenciamiento etc.) de plantas diesel cuando sean requeridas por la división de energía y llevar sus respectivos registros.</li> <li>▪ Realizar trabajos de soldadura eléctrica para reparar equipos de refrigeración que requieran estas aplicaciones.</li> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo asignadas por su jefe inmediato.</li> </ul>
---

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere bachiller técnico en refrigeración o estudios específicos equivalentes.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Es requerido mínimo un (1) año de experiencia en reparación y montaje de equipos de refrigeración.</li> <li>• <b>CAPACITACION</b> El entrenamiento requerido por el cargo es de tipo teórico- práctico, con duración aproximada de cinco (5) semanas en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de instrumentos de medición, gases y aceites</li> <li>- Manejo de equipo oxicorte</li> <li>- Conocimiento de las capacidades en BTU y/o toneladas de frío en los equipos de refrigeración.</li> <li>- Conocimiento y la sincronización de las plantas Diesel.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Aptitud manual y mecánica, percepción y servicio al cliente.</li> </ul>
--

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión de 1 a 2 veces por día para recibir instrucciones y verificar resultados de su trabajo, especialmente en la instalación de equipos nuevos y cambio de unidades selladas y cargas de refrigerantes.</li> </ul>
--

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene a su cargo unidades selladas de equipos de aires acondicionados, amperímetros, voltímetros, bomba de vacío, gases de refrigeración y equipo de soldadura de oxiacetileno que representan una cuantía aproximada de 7.0 millones.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros y personal externo a la compañía para suministrar, obtener información y realizar sus labores. Debe relacionarse directamente con el Embobinador y el Mecánico del Taller Eléctrico. La información que se maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere mucha atención y cuidado con el fin de prevenir errores en la ejecución de su trabajo como pérdida de refrigerantes ó fallas por manipulación inadecuada de los equipos de refrigeración ó sincronización de plantas Diesel. En general la magnitud de los daños por errores en su trabajo es de baja cuantía.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas (cuclillas para efectuar el lavado de piezas que exigen esta posición por su localización específica en algunos equipos) periódicamente.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Interpreta, comprende y da soluciones a problemas de poca complejidad basado en modelos anteriores.
- **VISUAL:** Atención visual frecuente pero normal. El trabajo no requiere observación detallada. Se manejan piezas de tamaño considerable.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ENCARDA DE SERVICIOS CASA DE HUESPEDES</b>	CÓDIGO <b>3- SGB- 208</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE SERVICIOS GENERALES</b>	DIVISIÓN <b>RECURSOS HUMANOS</b>
PROCESO <b>SERVICIOS GENERALES</b>	MACROPROCESO <b>SOPORTE</b>

<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Prestar la atención requerida por el personal alojado en las casas de huéspedes de la compañía con el fin de garantizar el confort de los invitados, contribuyendo de esta manera a mejorar la imagen de la empresa.
---

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar la rutina de aseo general (barrer, trapear, limpiar paredes, mobiliario y telarañas) de las casa de huéspedes (casa de madera, casa de ingenieros, bloque de operador y casa blanca) que le sean asignadas por su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regar los jardines de las casas y mantenerlos en las mejores condiciones de presentación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atender amable y respetuosamente a los visitantes hospedados según sus necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tender las camas y proveer de insumos de aseo las diferentes habitaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cocinar alimentos cuando sea requerido y según las instrucciones del jefe de servicios generales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reportar al Jefe de servicios generales los faltantes en alimentos e insumos de aseo para realizar el reaprovisionamiento de los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizar apropiadamente los suministros que le sean entregados para el aseo general de la casa y atención a visitantes.</li> <li>▪ Registrar en el formato de inspección de daños de habitaciones todos los imperfectos encontrados en el mobiliario de la casa.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, políticas, instrucciones, normas y reglamentos del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en procesos y operaciones).</li> <li>▪ Cumplir con las demás funciones asignadas por su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Mínimo terminación de estudios básicos primarios.
- **EXPERIENCIA**  
Mínimo un año en empleos domésticos.
- **CAPACITACIÓN**  
Requiere seis (6) meses de entrenamiento teórico – practico en:
  - Etiqueta y protocolo
  - Orientación hacia el servicio.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
El cargo requiere: Aptitud manual, iniciativa y creatividad, actitud de servicio y trabajo en equipo.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión para la ejecución de algunas tareas, pero está en capacidad de realizar labores exentas de revisión. Recibe instrucciones y verificación de 2 a 4 veces por día.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene bajo custodia la lencería, nevera, insumos de aseo y dotación de la casa de huéspedes, que representan un valor cercano a los 20 millones de pesos.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros, con el personal de otras dependencias. Tiene la responsabilidad derivada del trato o atención a personal externo. La información que maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores como insatisfacción de los visitantes y sustracción o daño de mobiliario.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos entre 5 y 15 Kg. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** La mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas, que interpreta y comprende para su posterior ejecución. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo.
- **VISUAL:** El trabajo requiere mínimo esfuerzo visual de naturaleza fatigosa. No se requiere observación detallada.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>AUXILIAR SECRETARIO OFICINA DE TIERRAS</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1- AMB-75</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE TIERRAS</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>AMBIENTAL</b>
<b>PROCESO</b> <b>MANEJO AMBIENTAL</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Fomentar la legalización de los terrenos urbanos de propiedad de la empresa que han sido invadidos, manteniendo relaciones cordiales con la comunidad y contribuyendo con su participación en el proceso de manejo ambiental, a la sostenibilidad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar que los terrenos urbanos invadidos pertenezcan legalmente a la compañía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enseñar a los ocupantes de los terrenos urbanos invadidos los trámites para realizar exitosamente el proceso de legalización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar en los tramites de legalización de terrenos invadidos en zonas urbanas realizando el diligenciamiento de documentos que lo ameriten (minutas, ordenes de pagos y planos de los predios a legalizar) para ser aprobados por el jefe de Recuperación de Tierras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Colaborar en los trámites para la asignación de hipotecas por parte de la división de Recursos Humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover los conceptos y buenas prácticas ambientales de acuerdo a los planes estipulados por la división ambiental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

**OTRAS FUNCIONES**

- Informar al jefe de recuperación de tierras los inconvenientes presentados en los trámites de legalización de terrenos urbanos invadidos.
  - Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requiere bachiller con dominio de los programas básicos de computador principalmente Microsoft Word o Microsoft Office.
- **EXPERIENCIA**  
No requiere experiencia previa para el desempeño en el cargo.
- **CAPACITACION**  
Requiere capacitación en:
  - Conocimiento de predios urbanos y rurales de propiedad de Mineros S. A.
  - Titulación de predios.Se estima una duración de seis (6) semanas para el entrenamiento.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Requiere facilidad de expresión, relaciones humanas, atención, iniciativa y liderazgo.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Recibe instrucciones específicas y la verificación de resultados es permanente.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene bajo su custodia una bitácora de registros de legalizaciones de predios de baja cuantía (aprox. 50 mil pesos).
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos regulares con el público, el personal de otras dependencias y entidades externas. Las relaciones que establece y las informaciones que maneja son de importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados normales en la realización de sus tareas con el fin de evitar errores en los trámites de legalización.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan objetos de menos de 5 Kg.
- **MENTAL:** La mayoría de las veces recibe instrucciones que debe comprender claramente para ejecutarlas.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación de detalles finos, el panorama visual es abierto y requiere observación detallada por menos de 2 horas diarias.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>TRACTORISTA</b>	CÓDIGO <b>1 – AMB - 980</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE TIERRAS</b>	DIVISIÓN <b>TIERRAS</b>
PROCESO <b>MANEJO AMBIENTAL</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Operar eficientemente el tractor y sus elementos de labranza en la preparación de terrenos para el establecimiento de cultivos.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asear y limpiar el tractor JD 6400 DT y los implementos agrícolas bajo su custodia (ahoyador, arado de cinceles, rastrillo pulidor y tráiler).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registrar el oraje de trabajo diario del tractor y la labor efectuada en el respectivo formato.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mantenimiento preventivo de la maquina cada 500 horas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reportar daños mecánicos de la máquina al Director del Proyecto Caucho para que éste determine si el daño amerita reparaciones especializadas externas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las labores de labranza (atropelle, arado, rastrillado y ahoyado) programadas por el jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responder por el inventario de combustibles, herramientas y elementos necesarios para el mantenimiento de la maquina e implementos agrícolas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requisitos, políticas normas, instrucciones y reglamentos de SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad en operaciones y procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

## **OTRAS FUNCIONES**

- Transportar en el tráiler los insumos y el personal que se requiera en virtud de las actividades del proyecto.
  - Realizar todas las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

## **PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Se requieren estudios secundarios a partir de 4 de bachillerato.
- **EXPERIENCIA**  
Se requieren tres (3) años de experiencia en operación de tractores e implementos agrícolas.
- **CAPACITACION**  
Requiere capacitación en:
  - Operación y mantenimiento preventivo de tractores JD 6400 DT y
  - Operaciones con implementos agrícolas.Se estima una duración de 40 horas de entrenamiento.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
Aptitud manual y mecánica, atención, percepción y capacidad de análisis.

## **RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucción debido a que el trabajo efectuado es de rutina. Tiene facultad para tomar decisiones en cuanto a procedimientos, avances, procedimientos y operación general de la maquina.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por filtros de combustibles y aceites, mangueras y herramienta manual que representan una cuantía aproximada de 1.5 millones.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros de la dependencia, relacionándose directamente con el Capataz de la plantación de caucho y con el Viverista de la biofabrica. La información que se maneja es de rutina.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere mucha atención y cuidado en la realización de sus tareas con el fin de evitar errores que podrían ocasionar lesiones graves con incapacidad, daños en la maquinaria e implementos agrícolas.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos entre 15 y 25 Kg. Se adoptan posiciones incómodas frecuentemente como giros de la columna sobretodo en el ahoyado de terrenos.
- **MENTAL:** La mayoría de las veces recibe instrucciones que debe comprender claramente para ejecutarlas.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación de detalles finos, el panorama visual es abierto, los objetos que manipula son de tamaño considerable.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>ALMACENISTA DEL TALLER METALMECANICO</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1 – MTM - 14</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE DEPARTAMENTO METALMECANICO</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>MANTENIMIENTO</b>
<b>PROCESO</b> <b>FABRICACION Y REPARACION DE REPUESTOS</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar una gestión eficiente del almacén del Taller Metalmecánico en cuanto a control y servicio de préstamo, reposición y mantenimiento de la herramienta y materiales para la realización de las actividades de los diferentes oficios del taller.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Llevar control de la herramienta del taller metalmecánico, elaborando listado semanal de los préstamos realizados y utilizando vales de préstamo para su despacho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar mensualmente el inventario físico de herramientas para controlar el ingreso de la herramienta y retiros por desusos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solicitar herramientas a la bodega cuando sea solicitado por su Jefe inmediato o por el deterioro de herramientas existentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener organizada el área destinada a las herramientas para dar cumplimiento al área de ambiente de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entregar a los trabajadores los materiales requeridos para el ejercicio de oficio llevando control del nombre, fecha y cantidad que retira.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar al Jefe inmediato los desperfectos observados en las herramientas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Terminación de la educación básica primaria.
- **EXPERIENCIA**  
Requiere experiencia de mas de seis (6) meses en metrología y afilado de herramientas, principalmente brocas y fresas.
- **CAPACITACIÓN**  
Se requiere entrenamiento durante 6 meses en:
  - Metrología
  - Afilado de herramientas de corte
  - Ordenamiento de la bodega
  - Practicas de salud ocupacional y manejo integral de residuos.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
El cargo requiere aptitud manual y mecánica, capacidad de concentración y de análisis.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere poca instrucción y verificación debido a que el trabajo que realiza es repetitivo. Recibe instrucciones verbales o escritas y adopta pequeñas decisiones en el manejo del almacén.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene la responsabilidad derivada del manejo personal y directo de todas las herramientas y materiales del almacén del taller metalmecánico (herramientas de medición, herramientas de corte y herramienta manual, soldaduras) de una cuantía variable entre 25 y 40 millones de pesos.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos regulares con los compañeros y el personal de otras dependencias. Directamente se relaciona con el grupo de torneros, fresadores, soldadores y en general con todos los usuarios de herramientas del taller metalmecánico.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar su trabajo. Se requiere tacto para aceptar reclamaciones sencillas, debiendo pasar al jefe las importantes.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se manejan objetos de peso ligero. Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** la mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas para su posterior ejecución.
- **VISUAL:** El trabajo requiere atención visual normal y poca diferenciación de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>ASEADOR</b>	CÓDIGO <b>1-MTM- 25</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE DEPARTAMENTO METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACION Y RESPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Asear las diferentes instalaciones del Taller Metalmecánico para mejorar las condiciones de Higiene y confort del personal como parte indispensable del ambiente integral de trabajo.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asear y organizar las oficinas del departamento Metalmecánico para mejorar su presentación y las condiciones de trabajo.</li> <li>▪ Realizar aseo total a los baños de las oficinas y baños del taller, con sus respectivos orinales, lavamanos y sanitarios.</li> <li>▪ Asear el comedor del Taller Metalmecánico (sillas, mesas y pisos) para mejorar la higiene del lugar.</li> <li>▪ Preparar el tinto para el personal del Taller Metalmecánico en las grecas ubicadas en la oficina principal y la ubicada en el comedor de los trabajadores.</li> <li>▪ Barrer el piso del taller mecánico, el cual comprende las siguientes áreas: maquinas herramientas, soldadura y planta de oxigeno.</li> <li>▪ Participar con los Oficios Varios en el aseo de maquinas herramientas.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Periódica</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

**PERFIL DEL CARGO**


- **EDUCACION**  
Mínimo terminación de la educación básica primaria.
- **EXPERIENCIA**  
No requiere experiencia previa.
- **CAPACITACIÓN**  
Requiere dos (2) semanas de capacitación teórica y practica en:
  - Higiene y presentación personal para la manipulación de alimentos y bebidas.
  - Orientación hacia el servicio.
  - Manejo integral de residuos, practicas ambientales y de salud ocupacional.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
El cargo requiere: Aptitud manual, iniciativa y creatividad, actitud de servicio y trabajo en equipo.

**RESPONSABILIDADES**

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
No tiene elementos, materiales, equipos o valores bajo su custodia.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Se relaciona frecuentemente con los Oficios Varios del Taller Metalmecánico para realizar actividades. Maneja información de poca importancia.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo

**CONDICIONES DE TRABAJO**

- ESFUERZOS**
- **FISICO:** Se manejan objetos de peso ligero (menos de 5Kg) Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
  - **MENTAL:** La mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas para su posterior ejecución. La atención mental requerida es normal.
  - **VISUAL:** El trabajo requiere atención visual normal y poca diferenciación de detalles.
- CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>HERRERO I</b>	CÓDIGO <b>1- MTM- 263</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DE SOLDADURA Y METALÍSTERIA</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACION Y REPARACION DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCION</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar tratamientos de forjado y fundición de piezas elaboradas con aleaciones metálicas no ferrosas.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fundir piezas metálicas desgastadas, deterioradas ó que no cumplan con especificaciones de diseño, para la fabricación de repuestos iguales o diferentes (fundición de Babbit de chumaceras, estrobos y otras piezas metálicas que requieran tratamiento de fundición).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fabricar piezas metálicas que requieran tratamiento de forja en su elaboración (tornillería, puyas, barras, cinceles y elementos forjados requeridos para reposición del stock de bodega).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enderezar piezas metálicas y realizar trabajos de forja que requieran operaciones con martinete neumático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar equipos de oxigas y ACPM para la realización de trabajos de fundición y corte de láminas, armaduras, limpieza y calentamiento de piezas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar ensamble de piezas metálicas que requieran tratamientos de forjado y fundición (tambor inferior de escala y otras piezas que se requieran para reposición de repuestos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Limpiar y organizar las piezas trabajadas, y mantener su área de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>trabajo libre de escorias y rebabas producidas durante la jornada de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y maquina de soldar asignada para la realización de su labor.</li> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
--

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Terminación de estudios básicos secundarios.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere experiencia como ayudante de herrero por un periodo mínimo de un (1) año.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> El cargo requiere seis (6) meses de entrenamiento de tipo teórico – Práctico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principios de tratamientos térmicos,</li> <li>- Materiales ferrosos y no ferrosos,</li> <li>- Manejo y operación de equipo de oxi-fuell.</li> <li>- Operación de martinete neumático y de la fragua</li> <li>- Preparación, fundición y vaciado de chumaceras.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> El cargo requiere aptitud manual y mecánica, capacidad de concentración y de análisis.</li> </ul>
---

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión sobretodo en las medidas dadas a las piezas antes de ser Babbitadas. Recibe instrucciones de 2 a 4 veces por día.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS</b> Es responsable del cuidado y buen uso de: equipo de corte, fragua y martillo</li> </ul>
--

neumático de aprox. 1.5 millones

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros de dependencia. La información que maneja es rutinaria.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar su trabajo que podrían ocasionar reprocesos de piezas, atrasos e incumplimiento en la entrega.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano (5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** La mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas para su posterior ejecución.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan esfuerzo visual mínimo de naturaleza fatigosa.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>MECANICO PRIMERO ARMADOR</b>	CÓDIGO <b>1-MTM-430</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DEL TALLER METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar de manera eficiente y en las mejores condiciones técnicas trabajos que requieran operaciones en prensa hidráulica, ensamble de transmisiones, conjuntos y trabajos de mecánica de banco, para la fabricación ó reparación de piezas mecánicas.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar el ensamble de todas las transmisiones y conjuntos que requieran actividades de reparación y fabricación en la prensa hidráulica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar roscado de metales y fabricación de cuñeros que sean requeridos de acuerdo a especificaciones de diseño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perforar y cortar piezas de metálicas en maquinas mecánicas (taladros radiales, sierra sin fin) para su fabricación ó reparación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar y analizar planos de piezas mecánicas para su elaboración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las mediciones necesarias para la fabricación y dimensionamiento de las piezas a fabricar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar las dimensiones finales de las piezas fabricadas para verificar el cumplimiento de las especificaciones de diseño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de las maquinas y herramientas asignadas a su cargo.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

**OTRAS FUNCIONES**

- Afilar y manejar correctamente la herramienta manual (taladro, lima, terraja, machuelos, brocas, cinceles y martillos) requerida en la fabricación de piezas mecánicas.
- Mantener el área de trabajo las mejores condiciones de orden y limpieza.
- Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.
  - Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
El cargo requiere técnico en mecánico de mantenimiento ó estudios específicos equivalentes.
- **EXPERIENCIA**  
Se requiere experiencia superior a seis (6) meses en manejo de prensa y montajes para ensambles y haberse desempeñado mínimo dos (2) años como Mecánico I.
- **CAPACITACIÓN**  
Requiere entrenamiento de tipo teórico - práctico en:
  - Manejo de prensa y montajes para ensambles.
  - Conocimiento de la operación y manejo de la prensa hidráulica horizontal.
  - Conocimiento de planos de todas las transmisiones existentes en dragas de succión y cucharas. Se estima una duración para el entrenamiento de dos (2) meses.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
El cargo requiere actitud espacial, actitud manual, actitud mecánica, capacidad de análisis y capacidad de planeación.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Requerimiento medio de supervisión. Realiza funciones exentas de revisión, pero requiere supervisión en la toma de mediciones previas al ensamble de piezas e inspección permanente de resultados.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por el cuidado, buen uso, préstamo ó extravío de: llaves de expansión, palancas de fuerza, llaves de tubo y pistolas para engrase, puyas y diferenciales que representan aproximadamente 2.0 millones de pesos.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del Taller Metalmecánico (soldadores, torneros, herrero, oficios varios) para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar el trabajo, que podrían generar reprocesos de piezas, atrasos en la programación e incumplimiento en la entrega de los trabajos.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas periódicamente. Levantamiento de piezas pesadas o de gran tamaño con grúa estática o polipastos.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan bajo esfuerzo visual. Concentración intensa en periodos cortos. Se manejan piezas de gran tamaño, la observación no es de detalles.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>MECANICO I</b>	CÓDIGO <b>1- MTM- 431</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DEL TALLER METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar de manera eficiente y en las mejores condiciones técnicas los trabajos de mecánica de banco, las operaciones de corte, perforado, ensamble y fabricación de piezas, de manera mecánica y manual, requeridas por la empresa Mineros S. A.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perforar y cortar piezas metálicas en maquinas mecánicas (taladros radiales y sierra sin fin) cuando se requiera en su fabricación o reparación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar roscado de piezas y fabricación de cuñeros utilizando roscadoras y mortajadoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar y analizar planos de piezas mecánicas para su fabricación ó reparación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las mediciones necesarias para la fabricación y dimensionamiento de las piezas a fabricar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar ensamble manual de piezas mecánicas elaboradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar las dimensiones finales de las piezas fabricadas para verificar el cumplimiento de las especificaciones de diseño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fabricar y reparar piezas mecánicas que requieran uso de herramienta manual (taladro, lima, terraja, machuelos, brocas,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

cinceles y martillos).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos y operaciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
------------------------	---	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de las maquinas y herramientas asignadas a su cargo.</li> <li>▪ Mantener el área de trabajo las mejores condiciones de orden y limpieza. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
---

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> El cargo requiere técnico en mecánico de mantenimiento, C: A.P del SENA ó estudios específicos equivalentes.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requiere experiencia mínima de seis (6) meses en actividades de mecánica de mantenimiento.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requiere entrenamiento de tipo práctico en <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de taladro de columna</li> <li>- Mortajadoras, sierras, esmeriles y rectificadores.</li> <li>- Capacitación teórica en dibujo mecánico básico.</li> </ul> Se estima una duración aproximada de dos (2) meses para el entrenamiento.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> El cargo requiere aptitud espacial, aptitud mecánica y manual, capacidad de análisis y de planeación.</li> </ul>
--

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Requerimiento medio de supervisión. Puede realizar labores exentas de revisión pero requiere supervisión de mediciones previas al ensamble manual de piezas y la realización de montajes de piezas a perforar.</li> </ul>
---

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por herramientas manuales de baja cuantía asignadas al cargo para la ejecución de sus labores (llaves, pulidora, brocas etc. que representan aproximadamente entre 1.5 y 2.5 millones).

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del taller metalmecánico para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores que podrían ocasionar de baja cuantía por reprocesos, atrasos en la programación y entrega de los trabajos.

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente. Levantamiento de piezas pesadas o de gran tamaño con grúa estática o polipastos.
- **MENTAL:** Interpreta, comprende y utiliza su conocimiento y criterio en la solución de problemas propios de su trabajo.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demanda normal, pero continua atención visual.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>OFICIOS VARIOS TALLER METALMECANICO</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1 – MTM - 484</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>JEFE DE DEPARTAMENTO METALMECANICO</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>MANTENIMIENTO</b>
<b>PROCESO</b> <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Mantener en buen estado de aseo y presentación las instalaciones, maquinas y herramientas del Taller Metalmecánico y desempeñarse como ayudante de prensa, o aseo en ausencia temporal de ellos o según los requerimientos del cargo.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asear y limpiar las maquinas herramientas y las maquinas de soldar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar con los Oficios varios en la organización del patio del taller metalmecánico, ubicando las piezas en los lugares destinados para tal fin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transportar materiales manualmente o en carretilla a otras dependencias de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servir de ayudante de prensa hidráulica y ayudante de herrería en el momento en que sea requerido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en montajes y reparaciones dentro del taller metalmecánico y en otras dependencias cuando su jefe inmediato lo considere necesario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar en el aseo de las diferentes secciones del taller metalmecánico con Oficios Varios y el Aseo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> <li>▪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

#### PERFIL DEL CARGO

- **EDUCACION**  
Terminación de la educación básica primaria
- **EXPERIENCIA**  
No se requiere experiencia para el desempeño del cargo.
- **CAPACITACIÓN**  
Requiere aproximadamente seis meses de capacitación para alcanzar un desempeño normal. Requiere capacitación en:
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
El cargo requiere aptitud manual y mecánica, capacidad de concentración y de análisis.

#### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Las actividades que realiza son variadas y de poca dificultad. Capacidad para seguir detalladas instrucciones verbales o escritas.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
No tiene elementos, materiales, herramientas o valores bajo su custodia.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros de dependencia. La información que se maneja es de rutina. Debe relacionarse directamente con supernumerarios, Oficios Varios y aseo.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar su trabajo. Una pérdida inferior en el proceso o con un costo inferior a los diez (10) salarios mínimo.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico moderadamente grande. Se manejan objetos de peso considerable (entre 15 y 25 Kg). Se adoptan posiciones incomodadas frecuentemente.
- **MENTAL:** la mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas para su posterior ejecución.
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada. Se manejan piezas de gran tamaño. El panorama visual es abierto.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>SOLDADOR I</b>	CÓDIGO <b>1- MTM- 598</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DE CORTE Y SOLDADURA</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar trabajos de soldadura autógena y por arco eléctrico (manual y semiautomático), en todas las posiciones, para la fabricación, corte y reparación de piezas y/o estructuras simples de metalistería en los frentes de trabajo designados por el jefe del taller metalmecánico.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones con maquinas roladoras para el doblado de laminas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar planos para la realización de trabajos de soldadura en fabricación de piezas y/o estructuras simples.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos de soldadura que requieran proceso oxy-fuell (soldadura autógena) o por arco eléctrico manual o semiautomático.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar procedimientos especiales de soldadura, empleando tizas térmicas para el precalentamiento y control de temperatura en trabajos de metalistería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones de soldadura en todas las posiciones: plana, vertical, subiendolo y bajando, horizontal y sobre cabeza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer trazado de piezas metálicas empleando instrumentos como fluxómetros, compás, escuadras, gatos de precisión y demás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>instrumentos de medición necesarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectuar reparaciones de piezas y estructuras de gran tamaño como lanchas, planchones, pontones, baldes, tambores y similares, utilizando las plantillas y planos que requeridos</li> <li>▪ Realizar las actividades que requieran uso de equipo de oxicorte y medición para la fabricación o reparación de piezas ó estructuras metálicas simples.</li> <li>▪ Realizar trabajos de banco de piezas metálicas utilizando herramientas manuales.</li> <li>▪ Limpiar y organizar las piezas trabajadas, y mantener su área de trabajo libre de escorias, rebabas producidas durante la jornada de trabajo</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y maquina de soldar asignada para la realización de su labor.</li> <li>▪ Ensamblar estructuras metálicas con base en la información de los planos proporcionados. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
--

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Técnico en soldadura de mantenimiento con C.A.P del SENA o estudios específicos equivalentes.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere mínimo tres (3) años como Soldador II.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> El cargo requiere tres (3) meses de entrenamiento de tipo práctico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento e interpretación de planos estructurales</li> <li>- Soldaduras especiales</li> <li>- Operaciones en maquinas roladoras y empleo de tizas térmicas.</li> </ul> </li> </ul>
---

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Capacidad de análisis, aptitud manual y mecánica, y capacidad de concentración.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucciones y verificación. Tiene facultad para tomar decisiones relativas a procedimientos, avances y velocidades con tan solo una ayuda limitada por instrucciones.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene bajo su custodia maquinas de soldar, equipo de corte y porta electrodo de un valor entre 5.0 y 6.0 millones de pesos.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores como reprocesos de piezas, despilfarro de materiales y atrasos en entrega de trabajos.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Posibilidad de error fácil de detectar por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Requiere atención visual continua, superior a lo normal. Requiere el esfuerzo necesario para concentrar la conciencia en una tarea particular.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>SOLDADOR II</b>	CÓDIGO <b>1- MTM- 601</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DEL TALLER METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>METALMECANICO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar trabajos de soldadura autógena y por arco eléctrico (manual y semiautomático), en todas las posiciones, para la fabricación, corte y reparación de piezas y/o estructuras simples de metalistería en los frentes de trabajo designados por el jefe del taller metalmecánico.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar planos para la realización de trabajos de soldadura en fabricación de piezas y/o estructuras simples de metalistería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos de soldadura que requieran proceso oxy-fuell (soldadura autógena) o por arco eléctrico (manual o semiautomático).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones de soldadura en todas las posiciones: plana, vertical, subiendo y bajando, horizontal y sobre cabeza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer trazado de piezas metálicas empleando instrumentos de medición (fluxómetros y compás).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectuar reparaciones de piezas y estructuras de gran tamaño como lanchas, planchones, pontones, baldes, tambores y similares, utilizando las plantillas y planos que requeridos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las actividades que requieran uso de equipo de oxicorte y medición para la fabricación o reparación de piezas ó estructuras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>metálicas simples.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos de banco de piezas metálicas utilizando herramientas manuales.</li> <li>▪ Limpiar y organizar las piezas trabajadas, y mantener su área de trabajo libre de escorias, rebabas producidas durante la jornada de trabajo</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y maquina de soldar asignada para la realización de su labor. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>PERFIL DEL CARGO</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere técnico en soldadura de mantenimiento, C.A.P del SENA o estudios específicos equivalentes.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere mínimo seis (6) meses como Soldador II.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> El cargo requiere tres (3) meses de entrenamiento de tipo teórico – Práctico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lectura e interpretación de planos estructurales</li> <li>- Manejo de equipos de corte, medición y pulimentos.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Capacidad de análisis, aptitud manual, aptitud espacial y mecánica, capacidad de concentración.</li> </ul>	
<p><b>RESPONSABILIDADES</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucciones y verificación. Tiene facultad para tomar decisiones relativas a procedimientos, avances y velocidades con tan solo una ayuda limitada por instrucciones.</li> </ul>	

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene bajo custodia herramienta manual, neumática y equipo de soldadura que representan una cuantía cercana a los 5.5 y 7.0 millones de pesos.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros, el personal de otras dependencias. Las relaciones que establece y la información que maneja son de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores como reprocesos de piezas, despilfarro de materiales y atrasos en entrega de trabajos.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Posibilidad de error fácil de detectar por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Requiere atención visual continua, superior a lo normal. Requiere el esfuerzo necesario para concentrar la conciencia en una tarea particular.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>SOLDADOR I I I</b>	CÓDIGO <b>1- MTM- 592</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DEL TALLER METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar trabajos básicos de soldadura y por arco eléctrico para la fabricación, corte y reparación de piezas y/o estructuras simples de metalistería en los frentes de trabajo designados por el jefe del taller metalmecánico.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos básicos de corte y soldadura en piezas y estructuras simples.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones de soldadura en las posiciones: Plana, vertical, subiendo y bajando y horizontal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las actividades que requieran uso de equipo de oxicorte y medición para la fabricación o reparación de piezas ó estructuras metálicas simples.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar trabajos de banco de piezas metálicas utilizando herramientas manuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Limpiar y organizar las piezas trabajadas, y mantener su área de trabajo libre de escorias, rebabas producidas durante la jornada de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---------	---	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta y maquina de soldar asignada para la realización de su labor. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
---

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere técnico en soldadura de mantenimiento, C. A.P del SENA o estudios específicos equivalentes.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> No requiere experiencia previa para el desempeño en el cargo es suficiente con la certificación de la practica empresarial durante su formación técnica.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> El cargo requiere tres (3) meses de entrenamiento de tipo teórico – Práctico en aplicación de soldadura de mantenimiento.</li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Capacidad de análisis, aptitud manual y mecánica, y capacidad de concentración, trabajo en equipo y cooperación.</li> </ul>
---

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Labores de alguna complejidad, necesidad de instrucciones y verificación en los procedimientos de soldadura aplicados.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS</b> Tiene bajo su custodia herramienta manual, neumática y equipo de soldadura que representan aproximadamente entre 5.5 y 7.0 millones de pesos.</li> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS</b> Mantiene contactos frecuentes con compañeros, el personal de otras dependencias. Las relaciones que establece y la información que se maneja son de rutina.</li> </ul>
---

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores como reprocesos de piezas, despilfarro de materiales y atrasos en entrega de trabajos.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Posibilidad de error fácil de detectar por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** Requiere atención visual continua, superior a lo normal. Requiere el esfuerzo necesario para concentrar la conciencia en una tarea particular.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>SOLDADOR PAILERO</b>	CÓDIGO <b>1- MTM- 589</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DEL TALLER METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Fabricar y reparar piezas metálicas en lámina y soldadura, partiendo de información técnica suministrada mediante planos estructurales, plantillas o muestras y empleando herramientas manuales, equipos de oxicorte, maquinas de soldar, dobladora, roladora, herramientas de pulimento e instrumentos de medición.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar planos estructurales para el trazado en la fabricación de piezas de metalistería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las operaciones de soldadura en el armado de piezas de metalistería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ensamblar estructuras metálicas con base en la información de planos proporcionados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las actividades que requieran uso de equipo de oxicorte y medición para la fabricación y reparación de piezas metálicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar ensamble estructural de partes de las dragas (la escala, la cola, el equipo de recuperación y estructura de draga en genera) que se requieran.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar las dimensiones finales de los trabajos de palería realizados para verificar el cumplimiento de las especificaciones de diseño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>▪ Mantener el área de trabajo las mejores condiciones de orden y limpieza.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Notificar al jefe inmediato de los daños o anomalías de funcionamiento en su máquina o herramienta.</li> <li>▪ Mantener afilada y manejar correctamente la herramienta manual asignada (brocas, taladros, limas, terrajas, machuelos, cinceles y martillos) para prevenir errores por mal estado o uso en la fabricación y/o reparación de piezas metálicas. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
--

<b>PERFIL DEL CARGO</b>
-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere técnico en soldadura, CAP del SENA, ó equivalente.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere más de 6 meses de experiencia en lectura e interpretación de planos, trazado y armado de piezas de metalistería.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> El cargo requiere dos (2) semanas de entrenamiento teórico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación de planos estructurales</li> <li>- Manejo de equipos de corte, medición y de pulimentos.</li> </ul> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Capacidad de análisis, aptitud manual y mecánica, capacidad de concentración y aptitud espacial.</li> </ul>
---

<b>RESPONSABILIDADES</b>
--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN</b> No supervisa el trabajo de nadie. Poca necesidad de instrucción y verificación. Un alto grado para resolver procedimientos complejos de palaría o realizar piezas complejas a partir de croquis, planos o plantillas con una ayuda limitada por instrucciones.</li> </ul>
---

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Tiene a su custodia máquinas de soldar, equipo de corte, pulidora y herramienta manual.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros, el personal de otras dependencias. Las relaciones que establece y la información que maneja son de alguna importancia.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**

Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores como reprocesos de piezas, desperdicio de materiales y atrasos en entrega de trabajos.


### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FÍSICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.
- **MENTAL:** Posibilidad de error fácil de detectar por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas de alguna complejidad.
- **VISUAL:** Requiere atención visual continua, superior a lo normal. Requiere el esfuerzo necesario para concentrar la conciencia en una tarea particular.

#### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>SUPERNUMERARIO TALLER METALMECANICO</b>	CÓDIGO <b>1 – MTM - 608</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>JEFE DE DEPARTAMENTO METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Realizar trabajos que requieran operaciones no especializadas en maquinas de soldar automáticas, taladros, roscadoras, cortadoras, sierra sin fin, prensas mecánicas, maquinas de corte automático, esmerilado manual y forja de tornillería para la fabricación y reparación de repuestos. Se desempeñará además como ayudante del mecánico del taller y como Oficios Varios según los requerimientos del cargo.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>
-----------------------------

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones de esmerilado manual para dar acabado o pulimento a diversas piezas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Operar maquinas de soldar automáticas con alambre continuo tubular, roscadoras, cortadores, sierra sin fin, taladros y maquinas de corte automático en la realización y preparación de repuestos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar forjado de tornillería para abastecer a la bodega de los mismos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lubricar babbit en la fabricación de chumaceras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ocasional</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyar en las diferentes actividades de mantenimiento al Mecánico I Armador y al Mecánico de I.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periódica</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asear y limpiar las maquinas herramientas y las maquinas de soldar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participar con los Oficios varios en la organización del patio del taller metalmeccánico, ubicando las piezas en los lugares destinados para tal fin.</li> <li>▪ Transportar materiales manualmente o en carretilla a otras dependencias de la empresa.</li> <li>▪ Servir de ayudante de prensa hidráulica y ayudante de herrería en el momento en que sea requerido.</li> <li>▪ Participar en montajes y reparaciones dentro del taller metalmeccánico y en otras dependencias cuando su jefe inmediato lo considere necesario.</li> <li>▪ Participar en el aseo de las diferentes secciones del taller metalmeccánico con Oficios Varios y el Aseador.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su jefe inmediato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Ocasional</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

**PERFIL DEL CARGO**

- **EDUCACION**  
Terminación de la educación básica secundaria (bachiller).
- **EXPERIENCIA**  
Más de seis meses como oficios varios del Taller Metalmeccánico.
- **CAPACITACIÓN**  
Requiere aproximadamente seis (6) meses de capacitación para alcanzar un desempeño normal. Requiere capacitación en:
  - Operación de maquinas semiautomáticas de soldadura.
  - Operación de mesa de corte (Pantógrafo).
  - Esmerilado de cucharas y pasadores.
  - Medición con pie de rey.
  - Operación de taladros y roscadoras.
- **HABILIDAD REQUERIDA**  
El cargo requiere aptitud manual y mecánica, capacidad de concentración y de análisis.

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere facultad para seguir instrucciones y utilizar maquinas y herramientas.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Tiene la responsabilidad derivada del manejo personal de maquinas de soldar, equipo de corte y herramientas manuales entre 5.5 y 7.0 millones.
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Mantiene contactos frecuentes con compañeros de dependencia. La información que se maneja es de rutina. Debe relacionarse directamente con Mecánicos del Taller, Oficios Varios y asedar.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Requiere atención y cuidados normales con el fin de evitar errores al realizar su trabajo que podrían ocasionar pérdidas inferiores en el proceso o con un costo inferior a los diez (10) salarios mínimos por atrasos en la entrega y reprocesos de piezas.


## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan objetos de peso mediano. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente (levanta entre 5 y 15 Kg).
- **MENTAL:** la mayoría de las veces sigue instrucciones definidas y exactas para su posterior ejecución. Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples (basado en modelos mentales anteriores, toma decisiones de la forma sí... entonces).
- **VISUAL:** El trabajo no requiere observación detallada. Se manejan piezas de gran tamaño. El panorama visual es abierto y el trabajo con equipos como las maquinas de soldar y maquinas de corte es prácticamente automático.

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b> ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	RHU – DOC 055 Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Copia controlada Sí / No No. ____
---	---	--	---

<b>NOMBRE DEL CARGO</b> <b>TORNERO FRESADOR</b>	<b>CÓDIGO</b> <b>1-MTM-676</b>
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b> <b>SUPERVISOR DEL TALLER METALMECANICO</b>	<b>DIVISIÓN</b> <b>MANTENIMIENTO</b>
<b>PROCESO</b> <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	<b>MACROPROCESO</b> <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Fabricar y reparar piezas de metalistería en maquinas herramientas: tornos (horizontal, vertical y patio), cepilladoras, sierras, esmeriles y fresadoras, de acuerdo a las especificaciones técnicas, contribuyendo significativamente a mejorar la productividad de la compañía.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fabricar y reparar piezas metálicas que requieran operaciones de torneado, cepillado o fresado en los diferentes tipos de maquinas herramientas (torno horizontal, torno vertical y torno patio, cepilladoras, esmeriles y fresadoras).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las operaciones de refrentado y cilindrado interior y exterior de piezas metálicas en torno horizontal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar y analizar planos de piezas mecánicas para comprender su elaboración y determinar sus dimensiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las mediciones necesarias para la fabricación y dimensionamiento de las piezas a fabricar y/o reparar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar las dimensiones finales de las piezas fabricadas para verificar el cumplimiento de las especificaciones de diseño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener afilada y manejar correctamente la herramienta manual asignada (brocas, taladros, limas, terrajas, machuelos, cinceles y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>martillos) para prevenir errores por mal estado o uso en la fabricación y/o reparación de piezas metálicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>▪ Mantener el área de trabajo las mejores condiciones de orden y limpieza.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar los trabajos de banco en piezas metálicas utilizando herramientas manuales como cegueras, taladros, limas y tarrajas.</li> <li>▪ Hacer medición de piezas y adecuación de superficies en las reparaciones que se hagan en las dragas o en la central hidroeléctrica de providencia.</li> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta asignada para la realización de su labor. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>	
---	--

<p><b>PERFIL DEL CARGO</b></p>
--------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere técnico en operación y manejo de maquinas herramientas, especialidad: Manejo de fresa mecánica ó estudios específicos equivalentes.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requiere mínimo tres (3) años como tornero I.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requiere entrenamiento teórico - practico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación de planos.</li> <li>- Manejo de instrumentos de medición.</li> <li>- Conocimiento de normas de tolerancia y acabados.</li> <li>- Manejo de torno vertical, torno patio y dispositivos para torneear tambores locos.</li> <li>- Procedimientos de fresado de catalinas.</li> </ul> <p>Se estima un (1) año de entrenamiento, impartido con tareas que van aumentando gradualmente su complejidad.</p> </li> </ul>
---

- **HABILIDAD REQUERIDA**

Requiere capacidad de análisis, aptitud espacial, aptitud manual y mecánica e iniciativa.

### RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**

No supervisa el trabajo de nadie. Tiene un alto grado de capacidad para resolver procedimientos o realizar piezas complejas a partir de croquis o dibujos con tan solo una ayuda limitada por instrucciones.

- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**

Debe responder por instrumentos de medición, herramientas manuales y diferentes tipos de fresas, con un valor estimado entre 2.5 y 5.0 millones, la cuantía varía según el tipo de fresa utilizada.

- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**

Mantiene contactos frecuentes con compañeros del taller metalmecánico para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de rutina.

- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**


Se requiere atención y cuidados normales en la ejecución diaria de sus labores para evitar reprocesos de piezas, atrasos en la entrega de los trabajos.

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico mediano (5 Kg – 15 Kg). Se manejan objetos gran peso como los repuestos de las dragas utilizando grúas estáticas y sistema de polipastos.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas propios de su oficio.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual debido al corto ciclo de trabajo, que si bien es de precisión requiere poca diferenciación de detalles ya que se realiza mecánicamente y la precisión esta muy asociada a la maquina – herramienta asignada (trabajo semiautomático).

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>TORNERO I</b>	CÓDIGO <b>1-MTM-678</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DEL TALLER METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Fabricar y reparar efectivamente piezas metálicas en maquinas de torneado, cepilladoras, sierras y esmeriles según especificaciones técnicas de diseño y en las mejores condiciones de seguridad.	

**DETALLE DE FUNCIONES**

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones de torneado, cepillado o fresado en los diferentes tipos de maquinas herramientas (torno horizontal, torno vertical y torno patio, cepilladoras, esmeriles y fresadoras) de acuerdo a los requerimientos de elaboración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las operaciones de refrentado y cilindrado interior y exterior de piezas metálicas en torno horizontal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar y analizar planos de piezas mecánicas para comprender su elaboración y determinar sus dimensiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las mediciones necesarias para la fabricación y dimensionamiento de las piezas a fabricar y/o reparar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar las dimensiones finales de las piezas fabricadas para verificar el cumplimiento de las especificaciones de diseño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener afilada y manejar correctamente la herramienta manual asignada (brocas, taladros, limas, terrajas, machuelos, cinceles y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>martillos) para prevenir errores por mal estado o uso en la fabricación y/o reparación de piezas metálicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>▪ Mantener el área de trabajo las mejores condiciones de orden y limpieza.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
---	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar los trabajos de banco en piezas metálicas utilizando herramientas manuales como cegueras, taladros, limas y tarrajas.</li> <li>▪ Hacer medición de piezas y adecuación de superficies en las reparaciones que se hagan en las dragas o en la central hidroeléctrica de providencia.</li> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta asignada para la realización de su labor. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>
---

**PERFIL DEL CARGO**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere técnico en operación y manejo de maquinas herramientas, especialidad: Torno horizontal, C.A.P del SENA ó estudios análogos.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Se requiere mínimo dos (2) años como Tornero II.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requiere entrenamiento teórico-práctico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- interpretación de planos</li> <li>- Manejo de instrumentos de medición</li> <li>- Conocimiento de normas de tolerancia y acabados</li> <li>- Manejo de torno vertical, torno patio y dispositivos para torneear tambores locos y tambor superior</li> <li>- Procedimientos de fresado de catalinas.</li> </ul> <p>Se estima un (1) año de entrenamiento, impartido con tareas que aumenten gradualmente su complejidad para alcanzar un nivel normal de desempeño.</p> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> El cargo requiere aptitud espacial y aptitud manual. Capacidad de concentración y análisis. El trabajo en equipo y la cooperación son indispensables.</li> </ul>
--

## RESPONSABILIDADES

### ▪ RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN

No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión de 1 a 2 veces por día, para recibir instrucciones generales y específicas. Está en facultad de adoptar decisiones relativas a procedimientos, avances, herramientas con tan solo una ayuda limitada por instrucciones.

### ▪ RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS

Debe responder por instrumentos de medición y herramientas manuales de baja cuantía (aprox. 1.5 millones).

### ▪ RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS

Debe mantener contactos frecuentes con compañeros del Taller Metalmecánico para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de rutina.

### ▪ RESPONSABILIDAD POR ERRORES


Se requiere mucha atención y cuidados al realizar su trabajo con el fin de evitar errores considerados de pequeña magnitud como reprocesos de piezas mecánicas, atrasos en la programación y entrega de trabajos.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos entre 5 y 15 Kg. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente. El movimiento de piezas de gran peso y tamaño como los repuestos de draga es realizado por medio de grúas estáticas y polipastos eléctricos.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas simples.
- **VISUAL:** El trabajo requiere poca diferenciación de detalles pero las labores del cargo demandan atención visual frecuente debido al corto ciclo de trabajo. El tiempo de aplicación del esfuerzo se estima en menos de dos horas al día.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

 <b>MINEROS S.A.</b>	<b>MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS OPERATIVOS</b>	RHU – DOC 055	Copia controlada
	ÁREA: RECURSOS HUMANOS REVISÓ: DIR. DIV. RECURSOS HUMANOS APROBÓ: GERENTE DE OPERACIONES	Edición No 1 Fecha edición ENERO 2006	Sí / No No. ____

NOMBRE DEL CARGO <b>TORNERO I I</b>	CÓDIGO <b>1-MTM-682</b>
CARGO DEL JEFE INMEDIATO <b>SUPERVISOR DEL TALLER METALMECANICO</b>	DIVISIÓN <b>MANTENIMIENTO</b>
PROCESO <b>FABRICACIÓN Y REPARACIÓN DE REPUESTOS</b>	MACROPROCESO <b>PRODUCCIÓN</b>
<b>OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL CARGO</b> Fabricar y reparar efectivamente piezas metálicas en maquinas de tornear, cepilladoras, sierras y esmeriles según especificaciones técnicas de diseño y en las mejores condiciones de seguridad, contribuyendo a mejorar la productividad de la compañía.	

<b>DETALLE DE FUNCIONES</b>	
<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar operaciones de torneado, cepillado o fresado en los diferentes tipos de maquinas herramientas (torno horizontal, torno vertical y torno patio, cepilladoras, esmeriles y fresadoras) según las indicaciones para su elaboración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las operaciones de refrentado y cilindrado interior y exterior de piezas metálicas en torno horizontal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interpretar y analizar planos de piezas mecánicas para comprender su elaboración y determinar sus dimensiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las mediciones necesarias para la fabricación y dimensionamiento de las piezas a fabricar y/o reparar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inspeccionar las dimensiones finales de las piezas fabricadas para verificar el cumplimiento de las especificaciones de diseño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener afilada y manejar correctamente la herramienta manual asignada (brocas, taladros, limas, terrajas, machuelos, cinceles y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> </ul>

<p>martillos) para prevenir errores por mal estado o uso en la fabricación y/o reparación de piezas metálicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar los trabajos de banco en piezas metálicas utilizando herramientas manuales como seguetas, taladros, limas y tarrajas.</li> <li>▪ Mantener el área de trabajo las mejores condiciones de orden y limpieza.</li> <li>▪ Cumplir con los requerimientos, normas, reglamentos, instrucciones y políticas del SGI (salud ocupacional, seguridad industrial, medio ambiente y calidad de procesos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> <li>▪ Diaria</li> </ul>
--	--

<p><b>OTRAS FUNCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer medición de piezas y adecuación de superficies en las reparaciones que se hagan en las dragas o en la central hidroeléctrica de providencia.</li> <li>▪ Buscar y movilizar los materiales, herramientas y equipos que sean necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>▪ Velar por el cuidado y buen uso de la herramienta asignada para la realización de su labor. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar las demás funciones inherentes al cargo encomendadas por su Jefe inmediato.</li> </ul> </li> </ul>	
--	--

<p><b>PERFIL DEL CARGO</b></p>
--------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EDUCACION</b> Se requiere técnico en operación y manejo de maquinas herramientas, especialidad: Torno horizontal, C.A.P del SENA o equivalente.</li> <li>• <b>EXPERIENCIA</b> Requiere acreditar realización de práctica empresarial durante su proceso de formación técnica o un año de experiencia como tornero en otras empresas.</li> <li>• <b>CAPACITACIÓN</b> Se requiere entrenamiento teórico - practico en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de instrumentos de medición (flexómetro, calibrador y micrómetros).</li> <li>- Conocimiento e interpretación de planos de partes mecánicas.</li> <li>- Manejo de cepillos mecánicos, limadoras, esmeriles, sierras, taladros de columnas, mortajadoras, roscadoras y tornillo de husillos horizontal.</li> </ul> <p>Se estima un (1) año de entrenamiento, administrado con tareas que aumentarán gradualmente su complejidad.</p> </li> <li>• <b>HABILIDAD REQUERIDA</b> Requiere capacidad de análisis, aptitud espacial, aptitud manual y mecánica e iniciativa.</li> </ul>
---

## RESPONSABILIDADES

- **RESPONSABILIDAD POR SUPERVISIÓN**  
No supervisa el trabajo de nadie. Requiere supervisión de 2 a 4 veces por día para recibir instrucciones específicas y realizar verificación de resultados de las tareas asignadas.
- **RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS**  
Debe responder por instrumentos de medición y herramientas manuales de baja cuantía (1.5 millones).
- **RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS**  
Debe mantener contactos frecuentes con compañeros del Taller Metalmecánico para suministrar y obtener información. La información que se maneja es de rutina.
- **RESPONSABILIDAD POR ERRORES**  
Se requiere atención y cuidados normales al realizar su trabajo con el fin de evitar errores como reprocesos de piezas mecánicas, atrasos en la programación y entrega de trabajos.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### ESFUERZOS

- **FISICO:** Se requiere esfuerzo físico medio. Se manejan objetos de peso mediano. Se adoptan posiciones incómodas periódicamente.
- **MENTAL:** Requiere concentración intensa en periodos cortos. Posibilidad de error fácilmente detectable por el mismo ocupante del cargo. Utiliza su conocimiento y criterio para la solución de problemas con base en modelos anteriores.
- **VISUAL:** Las labores del cargo demandan mediana atención visual debido al corto ciclo de trabajo. El trabajo aunque es de precisión requiere poca diferenciación de detalles (trabajo semiautomático).

### CONDICIONES DE RIESGO

Ver matrices de peligros y aspectos (MAPEAS).

## Anexo 9: Premanual de valoración

### 1. DESCRIPCIÓN DE FACTORES Y GRADOS

#### 1.1 EDUCACIÓN

DEFINICIÓN: Este factor se refiere a la preparación académica básica mínima necesaria para que una persona sea capaz de asumir las funciones y responsabilidades del cargo.

GRADO	DESCRIPCIÓN
1	Requiere capacidad para leer, escribir, sumar, restar, recibir instrucciones sencillas y claramente definidas. Requiere poca habilidad verbal o comunicativa. Es decir lo equivalente a la formación adquirida en la educación básica primaria.
2	Requiere comprender instrucciones sencillas verbales o escritas, utilizar aritmética sencilla como decimales, fracciones, áreas y conversiones. Recibir y transmitir instrucciones simples. Es decir lo equivalente cuatro años de secundaria.
3	Se requiere interpretar esquemas, dibujos o diagramas, utilizar álgebra sencilla y geometría para su empleo en diferentes métodos. Facilidad de expresar ideas con claridad, capacidad de análisis, síntesis y abstracción para el desarrollo de procedimientos sencillos. Es decir, la formación equivalente a los estudios de formación básica secundaria.
4	Se requieren estudios específicos sin nivel universitario que le proporcionen un alto grado de capacidad para comprender, analizar procedimientos y resolver problemas específicos de alguna área particular del conocimiento. Lo equivalente a estudios técnicos intermedios en la especialidad requerida (bachiller con C.A.P y trabajador calificado).

#### 1.2 EXPERIENCIA Y ADIESTRAMIENTO

DEFINICIÓN: Este factor considera el tiempo promedio de desempeño en trabajos equivalentes en esta u otras entidades, para que un individuo medio que tiene la educación formal exigida por un oficio pueda adquirir el dominio de ciertas características y particularidades que es necesario que conozca para asignarle el oficio. Igualmente considera el tiempo para dominar las características propias del cargo a desempeñar, de tal forma que pueda dar el rendimiento exigido en calidad y cantidad suficientes.

GRADOS	DESCRIPCIÓN
1	Hasta 6 meses
2	Más de 6 meses y hasta 1 año.
3	Hasta 2 años
4	Hasta 3 años
5	Hasta 4 años
6	Más de 4 años.

### 1.3 HABILIDAD MENTAL, INICIATIVA E INGENIO

DEFINICIÓN: Este factor mide las exigencias del cargo en términos de la concentración y la capacidad de actuar solo y sin guía en la realización de tareas, enfrentamiento y solución de problemas según la complejidad del trabajo.

GRADO	DESCRIPCIÓN
1	Se realizan tareas muy sencillas o repetitivas siguiendo instrucciones definidas y exactas, métodos o prácticas de fácil comprensión.
2	Trabajo repetitivo, caracterizado por la continua observancia de las instrucciones o procedimientos establecidos. Puede tomarse algunas decisiones de poca importancia con la intervención y aprobación de un superior.
3	El trabajo requiere a veces aportar ideas bajo el control del superior y capacidad de decisión frecuente, aunque basándose en casos anteriores muy bien definidos.
4	El trabajo requiere frecuentemente una aportación de ideas aun existiendo métodos definidos, saber afrontar situaciones imprevistas con buen sentido y recursos personales y sin el permanente control del superior inmediato.

### 1.4 HABILIDAD MANUAL

DEFINICIÓN: Este factor aprecia la facilidad de la coordinación manual con los sentidos para que la cantidad y calidad del trabajo sea la mejor, como en el manejo de maquinas, herramientas, movimientos repetitivos y con la precisión requerida.

GRADOS	DESCRIPCIÓN
1	El trabajo requiere un mínimo de aplicación manual. La operación es prácticamente automática.

2	Se requiere aplicación manual frecuente pero normal, debe manipular herramientas, maquinaria o utensilios manuales que requieren algún grado de destreza.
3	Se requiere aplicación manual continua, superior a lo normal y una coordinación importante con los sentidos u otros órganos del cuerpo para el desarrollo satisfactorio de su oficio.
4	Se requiere gran habilidad manual y de coordinación para el desarrollo de la mayor parte de las actividades de su oficio con precisión y destreza.

### 1.5 ESFUERZO VISUAL

DEFINICIÓN: Mide el grado de agudeza visual requerido para realizar satisfactoriamente un oficio, es decir mide la fatiga visual producida en el desempeño del cargo.

Este factor debe ser evaluado teniendo en cuenta la intensidad del esfuerzo y el intervalo de tiempo durante el cual se ejerce.

GRADOS	DESCRIPCIÓN
1	Trabajos que la mayor parte del tiempo no requieren observación detallada. Se manejan piezas o elementos de tamaño considerable y de fácil diferenciación. El panorama visual es abierto. La aplicación visual es continua pero normal.
2	Trabajos que requieren poca diferenciación de detalles finos y que pueden presentar errores de apreciación. Requieren aplicación visual continua pero normal.
3	Trabajos que por su naturaleza requieren aplicación visual constante, superior a lo normal para la diferenciación de detalles finos o muy finos que pueden generar cansancio visual.
4	Trabajos que requieren diferenciación de detalles muy finos, fácilmente susceptible a errores de apreciación. Requiere concentración extrema y exigente hasta el punto que podría producir fatiga visual en el tiempo.

## 1.6 RESPONSABILIDAD POR MATERIALES, EQUIPOS O VALORES

DEFINICIÓN: Este factor mide el grado de atención y cuidados necesarios para custodiar, prevenir o evitar mermas, daños y desgaste de equipos o manejo y custodia de documentos, valores, pérdidas en proceso, materiales o dinero.

GRADOS	DESCRIPCIÓN
1	El cargo maneja bienes de poco valor (5 SMMV). Su custodia y responsabilidad por mantenimiento y protección es mínima. El cargo generalmente no requiere uso de equipos sofisticados, materiales o dinero.
2	El cargo maneja valores de regular importancia (entre 5 y 25 SMMV), los elementos requieren custodia mínima y responsabilidad por mantenimiento y protección física normal.
3	El cargo maneja bienes de importancia (entre 25 y 150 SMMV); los elementos requieren custodia normal y la responsabilidad por mantenimiento y protección física exige precauciones importantes.
4	El cargo maneja valores o similares de gran importancia (entre 150 y 250 SMMV), los bienes requieren custodia especial y la responsabilidad por mantenimiento y protección física requiere precauciones especiales. El cargo lleva consigo la posibilidad continuada de cometer errores por lo cual se requiere mucha atención y cuidado en la ejecución de las actividades.
5	El cargo maneja valores o similares de suma importancia para la compañía (más de 250 SMMV). Los bienes requieren custodia muy especial y la responsabilidad por mantenimiento y protección física muy particulares. El cargo tiene implícita la posibilidad de causar graves pérdidas financieras, generalmente requiere atención y cuidado permanente.

## 1.7 ESFUERZO FISICO

DEFINICIÓN: Mide el grado de esfuerzo muscular o resistencia física requerida para el desarrollo de las actividades o funciones del cargo, es decir, sin considerar las ayudas mecánicas. Este factor es medido teniendo en cuenta la continuidad, intensidad y posición del cuerpo durante el trabajo.

GRADOS	DESCRIPCIÓN
1	Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan continuamente objetos de poco peso (menos de 5 kg). Pueden requerirse esfuerzos musculares o adopción de posiciones incómodas esporádicamente.
2	Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan normalmente objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Pueden requerirse esfuerzos musculares o adopción de posiciones incómodas para la realización de las funciones asignadas periódicamente.
3	Se requiere esfuerzo físico moderadamente grande. Se manejan objetos de peso considerable (entre 15 y 25 Kg). Puede requerirse continuamente levantar, transportar objetos de peso apreciable, o trabajar la mayor parte del tiempo caminando o de pie.
4	Se requiere esfuerzo físico grande. Se manejan objetos muy pesados (mas de 25 kg). El cansancio producido por la realización de las funciones asignadas es muy importante. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas.

### 1.8 RIESGOS

DEFINICIÓN: Este factor valora el peligro de accidentes y enfermedades profesionales a las cuales se está expuesto durante la ejecución de las tareas, aún en el caso en que se cumplan las normas y medidas de seguridad establecidas.

Para la valoración, se considera la presencia de riesgos, probabilidad de ocurrencia y consecuencias.

La valoración de la probabilidad comprende consideraciones sobre el tipo de material, productos, maquinaria, herramientas e instalaciones utilizadas, normas de prevención de accidentes y medios de seguridad aplicados, sobre el tipo de precauciones requeridas y la continuidad de la exposición al peligro.

GRADOS	DESCRIPCIÓN
1	El trabajo presenta reducidas condiciones de peligro para la salud, en la que los accidentes, fuera de pequeñas cortaduras o magulladuras son altamente improbable.
2	El ambiente que rodea el desarrollo de las actividades presenta condiciones de peligro apreciables. Se requiere generalmente la aplicación de medios y normas de seguridad, que mitigan los riesgos considerablemente.

3	El ambiente que rodea el desarrollo de las actividades presenta condiciones de peligro de carácter importante, que exigen el empleo continuo de medios y normas de seguridad y una gran atención. Muy susceptible de dar lugar a enfermedad profesional o accidente sin incapacidad permanente.
4	El ambiente que rodea el desarrollo de las actividades presenta condiciones de peligro de máxima importancia, que en ocasiones no pueden controlarse con la aplicación de medios y normas de seguridad. Muy susceptible de dar lugar a enfermedad profesional o accidentes que produzca incapacidad permanente o incluso la muerte.

### 1.9 RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS

DEFINICIÓN: Este factor mide la responsabilidad del cargo por asistir y por instruir a otros trabajadores en la realización sus labores.

GRADOS	GRADOS
1	Ninguna responsabilidad por un trabajo diferente al que realiza por sí mismo.
2	Moderada asistencia a otros empleados. Debe instruir a una o dos personas ocasionalmente en su jornada laboral.
3	Responsabilidad por instruir y coordinar actividades de un número limitado de personas (superior a dos) la mayor parte del tiempo, mientras participa en un trabajo similar.

### 1.10 RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS

DEFINICIÓN: considera la responsabilidad por el adecuado manejo de los contactos personales que son necesarios para la realización correcta y completa de las labores del cargo, tomando en cuenta el manejo de las relaciones, intensidad e importancia de las mismas.

GRADOS	DESCRIPCIÓN
1	Contactos poco frecuentes con compañeros de dependencia. La información que se maneja es de rutina.

2	Contactos y cooperación frecuente con compañeros, con personal de otras dependencias y ocasionalmente con personal externo a la compañía para suministrar u obtener información. La información que se maneja es de rutina y de alguna importancia. El trato es normal.
3	Contactos frecuentes con personas de la empresa y/o personal externo, referente a cuestiones sencillas y de alguna importancia donde se debe cuidar la atención y la cortesía.
4	Contactos permanentes con compañeros, con personal de otras dependencias y/o entidades externas. Se requiere tacto y juicio en el manejo de las relaciones con el fin de obtener información clara, completa y fidedigna.

### 1.11 CONDICIONES AMBIENTALES

DEFINICIÓN: Este factor aprecia las condiciones que rodean el trabajo afectan bienestar físico o mental del trabajador. Se medirá términos de las características desagradables y la continuidad de la exposición a las mismas. Es decir, comprende elementos tales como presencia de calor, humedad, ventilación, olores, humo, suciedad, ruidos etc.

GRADOS	GRADOS
1	El trabajo es desarrollado en condiciones reducidas de suciedad, ruido general, evidencia de polvo o presencia ligera de otras características desagradables.
2	Un elemento o característica desagradable de presencia importante, que se resalta sobre otros factores presentes en el ambiente.
3	El trabajo es desarrollado de manera intermitente en condiciones desagradables, es decir en presencia de una combinación de factores desagradables (mucho polvo, ruido general, calor etc.).
4	El trabajo es desarrollado continuamente en condiciones muy desagradables. Exceso de calor, polvo, ruido muy fuerte o estridente, olores penetrantes etc.

### 1.12 RESPONSABILIDAD POR LA SEGURIDAD DE OTROS.

DEFINICIÓN: Aprecia el cuidado necesario para evitar dañar a otros trabajadores, considerando la naturaleza del trabajo realizado, la probabilidad de daño y la importancia del mismo. Solamente la actuación directa en el cargo debe tomarse en consideración para evitar la extensión del daño que podría ocurrir.

Se supone que todos los empleados están cumpliendo con las normas de seguridad y los dispositivos de seguridad de los cuales no son directamente responsables los operarios.

GRADOS	GRADOS
1	Trabajos en los que tan solo se requiere un cuidado razonable en la propia tarea, para asegurar la seguridad de los demás y los accidentes que ocurriesen serian de leves consecuencias.
2	La seguridad de otros puede peligrar a veces, por lo cual se requiere tomar precauciones normales y tener cuidado razonable para que la operación se haga en condiciones de seguridad para los demás.
3	Es preciso un alto grado de cuidado al manejar y/o conducir equipos de forma segura para los demás, pero el individuo en peligro puede actuar para evitar ser dañado.
4	Trabajos en que la seguridad de otros depende enteramente de la acción correcta del trabajador(los accidentes que sobreviniesen podrían ser serios).

## Anexo 10: Manual de valoración para los cargos del nivel operativo

### 1. INTRODUCCIÓN

En la construcción del manual de valoración de cargos pertenecientes al nivel operativo se empleó el sistema de asignación de puntos por factor, este sistema de carácter analítico considera el trabajo descompuesto en factores y valora por separado cada uno de ellos, asignando una puntuación a cada cargo en las escalas definidas según su nivel de intensidad, de manera que sumando los puntos de los distintos factores se determina la importancia relativa del cargo.

Los diferentes factores han sido seleccionados teniendo en cuenta las características propias de los cargos de labor operativa y la importancia que tienen dichos factores para la empresa. Finalmente es necesario aclarar que el ejercicio de la valoración se realiza para los cargos como tal, y por lo tanto debe eliminarse todo tipo de subjetividades inherentes a la persona como tal.

### 2. PONDERACIÓN Y PUNTUACIÓN DE FACTORES

FACTORES	PONDERACIÓN (%)	PUNTOS MINIMOS	PUNTOS MAXIMOS
1. Educación	20	120	600
2. Experiencia	14	84	420
3. Habilidad Mental E Iniciativa	11	66	330
4. Habilidad Manual	11	66	330
5. Esfuerzo Visual	4	24	120
6. Responsabilidad por Valores	13	78	390
7. Esfuerzo Físico	4	24	120
8. Riesgos	5	30	150
9. Responsabilidad Por Trabajo De Otros	9	54	270
10. Responsabilidad Por Contactos	3	18	90
11. Condiciones Ambientales	2	12	60
12. Responsabilidad Por Seguridad Otros	4	24	120
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>		
<b>BASE DE PUNTOS</b>	<b>3000</b>		

### 3. DESCRIPCIÓN DE FACTORES Y GRADOS

#### 3.1 REQUISITOS INTELECTUALES

Hace referencia al SABER (conocimientos) que debe poseer como mínimo el cargo. Predice lo que un cargo puede hacer.

##### 3.1.1 EDUCACIÓN

DEFINICIÓN: Este factor se refiere a la preparación académica básica mínima necesaria para que una persona sea capaz de asumir las funciones y responsabilidades del cargo.

GRADO	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	120	Requiere capacidad para leer, escribir, sumar, restar, recibir instrucciones sencillas y claramente definidas. Requiere poca habilidad verbal o comunicativa. Es decir lo equivalente a la formación adquirida en la educación básica primaria.
2	280	Requiere comprender instrucciones sencillas verbales o escritas, utilizar aritmética sencilla como decimales, fracciones, áreas y conversiones. Recibir y transmitir instrucciones simples. Es decir lo equivalente cuatro años de secundaria.
3	440	Se requiere interpretar esquemas, dibujos o diagramas, utilizar álgebra sencilla y geometría para su empleo en diferentes métodos. Facilidad de expresar ideas con claridad, capacidad de análisis, síntesis y abstracción para el desarrollo de procedimientos sencillos. Es decir, la formación equivalente a los estudios de formación básica secundaria.
4	600	Se requieren estudios específicos sin nivel universitario que le proporcionen un alto grado de capacidad para comprender, analizar procedimientos y resolver problemas específicos de alguna área particular del conocimiento. Lo equivalente a estudios técnicos intermedios en la especialidad requerida (bachiller con C.A.P y trabajador calificado).

##### 3.1.2 EXPERIENCIA Y ADIESTRAMIENTO

DEFINICIÓN: Este factor considera el tiempo promedio de desempeño en trabajos equivalentes en esta u otras entidades, para que un individuo medio que tiene la educación formal exigida por un oficio pueda adquirir el dominio de ciertas características y particularidades que es necesario que conozca para asignarle el oficio.

Igualmente considera el tiempo para dominar las características propias del cargo a desempeñar, de tal forma que pueda dar el rendimiento exigido en calidad y cantidad suficientes.

GRADOS	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	84	Hasta 6 meses
2	151	Más de 6 meses y hasta 1 año.
3	218	Hasta 2 años
4	286	Hasta 3 años
5	353	Hasta 4 años
6	420	Más de 4 años.

### 3.2 HABILIDADES

Hace referencia al SABER HACER. Son las capacidades que requieren los cargos para desempeñar ciertas tareas físicas o mentales. Predice lo que un cargo realmente hace.

Este grupo de factores reconoce las competencias que tienen que ver con las habilidades de los cargos.

#### 3.2.1 HABILIDAD MENTAL, INICIATIVA E INGENIO

DEFINICIÓN: Este factor mide las exigencias del cargo en términos de la concentración y la capacidad de actuar solo y sin guía en la realización de tareas, enfrentamiento y solución de problemas según la complejidad del trabajo.

GRADO	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	66	Se realizan tareas muy sencillas o repetitivas siguiendo instrucciones definidas y exactas, métodos o prácticas de fácil comprensión.
2	154	Trabajo repetitivo, caracterizado por la continua observancia de las instrucciones o procedimientos establecidos. Puede tomarse algunas decisiones de poca importancia con la intervención y aprobación de un superior.
3	242	El trabajo requiere a veces aportar ideas bajo el control del superior y capacidad de decisión frecuente, aunque basándose en casos anteriores muy bien definidos.
4	330	El trabajo requiere frecuentemente una aportación de ideas aun existiendo métodos definidos, saber afrontar situaciones imprevistas con buen sentido y recursos personales y sin el permanente control del superior inmediato.

### 3.2.2 HABILIDAD MANUAL

DEFINICIÓN: Este factor aprecia la facilidad de la coordinación manual con los sentidos para que la cantidad y calidad del trabajo sea la mejor, como en el manejo de maquinas, herramientas, movimientos repetitivos y con la precisión requerida.

GRADOS	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	60	El trabajo requiere un mínimo de aplicación manual. La operación es prácticamente automática.
2	154	Se requiere aplicación manual frecuente pero normal, debe manipular herramientas, maquinaria o utensilios manuales que requieren algún grado de destreza.
3	242	Se requiere aplicación manual continua, superior a lo normal y una coordinación importante con los sentidos u otros órganos del cuerpo para el desarrollo satisfactorio de su oficio.
4	330	Se requiere gran habilidad manual y de coordinación para el desarrollo de la mayor parte de las actividades de su oficio con precisión y destreza.

### 3.3. RESPONSABILIDADES

Hace referencia al conjunto de factores que aprecian el nivel de cuidado, de atención y exigencia requerida al ejecutar las funciones del puesto de trabajo, estimado en proporción a las consecuencias o efectos para la empresa.

#### 3.3.1 RESPONSABILIDAD POR MATERIALES, EQUIPOS O VALORES

DEFINICIÓN: Este factor mide el grado de atención y cuidados necesarios para custodiar, prevenir o evitar mermas, daños y desgaste de equipos o manejo y custodia de documentos, valores, pérdidas en proceso, materiales o dinero.

GRADOS	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	78	El cargo maneja bienes de poco valor (5 SMMV). Su custodia y responsabilidad por mantenimiento y protección es mínima. El cargo generalmente no requiere uso de equipos sofisticados, materiales o dinero.
2	117	El cargo maneja valores de regular importancia (entre 5 y 25 SMMV), los elementos requieren custodia mínima y responsabilidad por mantenimiento y protección física normal.

3	174	El cargo maneja bienes de importancia (entre 25 y 150 SMMV); los elementos requieren custodia normal y la responsabilidad por mantenimiento y protección física exige precauciones importantes.
4	260	El cargo maneja valores o similares de gran importancia (entre 150 y 250 SMMV), los bienes requieren custodia especial y la responsabilidad por mantenimiento y protección física requiere precauciones especiales. El cargo lleva consigo la posibilidad continuada de cometer errores por lo cual se requiere mucha atención y cuidado en la ejecución de las actividades.
5	390	El cargo maneja valores o similares de suma importancia para la compañía (más de 250 SMMV). Los bienes requieren custodia muy especial y la responsabilidad por mantenimiento y protección física muy particulares. El cargo tiene implícita la posibilidad de causar graves pérdidas financieras, generalmente requiere atención y cuidado permanente.

### 3.3.2 RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS

DEFINICIÓN: Este factor mide la responsabilidad del cargo por asistir y por instruir a otros trabajadores en la realización sus labores.

GRADOS	PUNTOS	GRADOS
1	54	Ninguna responsabilidad por un trabajo diferente al que realiza por sí mismo.
2	162	Moderada asistencia a otros empleados. Debe instruir a una o dos personas ocasionalmente en su jornada laboral.
3	270	Responsabilidad por instruir y coordinar actividades de un número limitado de personas (superior a dos) la mayor parte del tiempo, mientras participa en un trabajo similar.

### 3.3.3 RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS

DEFINICIÓN: considera la responsabilidad por el adecuado manejo de los contactos personales que son necesarios para la realización correcta y completa de las labores del cargo, tomando en cuenta el manejo de las relaciones, intensidad e importancia de las mismas.

GRADOS	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	18	Contactos poco frecuentes con compañeros de dependencia. La información que se maneja es de rutina.
2	42	Contactos y cooperación frecuente con compañeros, con personal de otras dependencias y ocasionalmente con personal externo a la compañía para suministrar u obtener información. La información que se maneja es de rutina y de alguna importancia. El trato es normal.
3	66	Contactos frecuentes con personas de la empresa y/o personal externo, referente a cuestiones sencillas y de alguna importancia donde se debe cuidar la atención y la cortesía.
4	90	Contactos permanentes con compañeros, con personal de otras dependencias y/o entidades externas. Se requiere tacto y juicio en el manejo de las relaciones con el fin de obtener información clara, completa y fidedigna.

### 3.3.4 RESPONSABILIDAD POR LA SEGURIDAD DE OTROS.

DEFINICIÓN: Aprecia el cuidado necesario para evitar dañar a otros trabajadores, considerando la naturaleza del trabajo realizado, la probabilidad de daño y la importancia del mismo. Solamente la actuación directa en el cargo debe tomarse en consideración para evitar la extensión del daño que podría ocurrir.

Se supone que todos los empleados están cumpliendo con las normas de seguridad y los dispositivos de seguridad de los cuales no son directamente responsables los operarios.

GRADOS	PUNTOS	GRADOS
1	24	Trabajos en los que tan solo se requiere un cuidado razonable en la propia tarea, para asegurar la seguridad de los demás y los accidentes que ocurriesen serian de leves consecuencias.
2	56	La seguridad de otros puede peligrar a veces, por lo cual se requiere tomar precauciones normales y tener cuidado razonable para que la operación se haga en condiciones de seguridad para los demás.

3	88	Es preciso un alto grado de cuidado al manejar y/o conducir equipos de forma segura para los demás, pero el individuo en peligro puede actuar para evitar ser dañado.
4	120	Trabajos en que la seguridad de otros depende enteramente de la acción correcta del trabajador(los accidentes que sobreviniesen podrían ser serios).

### 3.4 ESFUERZO

Hace referencia a los tipos y niveles de intensidad y continuidad de actividad física o mental que realiza cada cargo al ejecutar sus labores.

#### 3.4.1 ESFUERZO VISUAL

**DEFINICIÓN:** Mide el grado de agudeza visual requerido para realizar satisfactoriamente un oficio, es decir mide la fatiga visual producida en el desempeño del cargo. Este factor debe ser evaluado teniendo en cuenta la intensidad del esfuerzo y el intervalo de tiempo durante el cual se ejerce.

GRADOS	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	24	Trabajos que la mayor parte del tiempo no requieren observación detallada. Se manejan piezas o elementos de tamaño considerable y de fácil diferenciación. El panorama visual es abierto. La aplicación visual es continua pero normal.
2	56	Trabajos que requieren poca diferenciación de detalles finos y que pueden presentar errores de apreciación. Requieren aplicación visual continua pero normal.
3	88	Trabajos que por su naturaleza requieren aplicación visual constante, superior a lo normal para la diferenciación de detalles finos o muy finos que pueden generar cansancio visual.
4	120	Trabajos que requieren diferenciación de detalles muy finos, fácilmente susceptible a errores de apreciación. Requiere concentración extrema y exigente hasta el punto que podría producir fatiga visual en el tiempo.

### 3.4.2 ESFUERZO FISICO

DEFINICIÓN: Mide el grado de esfuerzo muscular o resistencia física requerida para el desarrollo de las actividades o funciones del cargo, es decir, sin considerar las ayudas mecánicas. Este factor es medido teniendo en cuenta la continuidad, intensidad y posición del cuerpo durante el trabajo.

GRADOS	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	24	Se requiere esfuerzo físico ligero. Se manejan continuamente objetos de poco peso (menos de 5 kg). Pueden requerirse esfuerzos musculares o adopción de posiciones incómodas esporádicamente.
2	56	Se requiere esfuerzo físico mediano. Se manejan normalmente objetos de peso mediano (entre 5 y 15 Kg). Pueden requerirse esfuerzos musculares o adopción de posiciones incómodas para la realización de las funciones asignadas periódicamente.
3	88	Se requiere esfuerzo físico moderadamente grande. Se manejan objetos de peso considerable (entre 15 y 25 Kg). Puede requerirse continuamente levantar, transportar objetos de peso apreciable, o trabajar la mayor parte del tiempo caminando o de pie.
4	120	Se requiere esfuerzo físico grande. Se manejan objetos muy pesados (mas de 25 kg). El cansancio producido por la realización de las funciones asignadas es muy importante. Se adoptan posiciones muy fatigosas e incómodas.

### 3.5. CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS

Hace referencia a los factores que rodean el trabajo de los cargos y sobre los cuales estos no pueden controlar y no pueden eliminarse, pero afectan su bienestar físico y mental.

#### 3.5.1 RIESGOS

DEFINICIÓN: Este factor valora el peligro de accidentes y enfermedades profesionales a las cuales se está expuesto durante la ejecución de las tareas, aún en el caso en que se cumplan las normas y medidas de seguridad establecidas.  
Para la valoración, se considera la presencia de riesgos, probabilidad de ocurrencia y consecuencias.  
La valoración de la probabilidad comprende consideraciones sobre el tipo de material,

productos, maquinaria, herramientas e instalaciones utilizadas, normas de prevención de accidentes y medios de seguridad aplicados, sobre el tipo de precauciones requeridas y la continuidad de la exposición al peligro.

GRADOS	PUNTOS	DESCRIPCIÓN
1	30	El trabajo presenta reducidas condiciones de peligro para la salud, en la que los accidentes, fuera de pequeñas cortaduras o magulladuras es altamente improbable.
2	70	El ambiente que rodea el desarrollo de las actividades presenta condiciones de peligro apreciables. Se requiere generalmente la aplicación de medios y normas de seguridad, que mitigan los riesgos considerablemente.
3	110	El ambiente que rodea el desarrollo de las actividades presenta condiciones de peligro de carácter importante, que exigen el empleo continuo de medios y normas de seguridad y una gran atención. Muy susceptible de dar lugar a enfermedad profesional o accidente sin incapacidad permanente.
4	150	El ambiente que rodea el desarrollo de las actividades presenta condiciones de peligro de máxima importancia, que en ocasiones no pueden controlarse con la aplicación de medios y normas de seguridad. Muy susceptible de dar lugar a enfermedad profesional o accidentes que produzca incapacidad permanente o incluso la muerte.

### 3.5.2 CONDICIONES AMBIENTALES

DEFINICIÓN: Este factor aprecia las condiciones que rodean el trabajo afectan bienestar físico o mental del trabajador. Se medirá términos de las características desagradables y la continuidad de la exposición a las mismas. Es decir, comprende elementos tales como presencia de calor, humedad, ventilación, olores, humo, suciedad, ruidos etc.

GRADOS	PUNTOS	GRADOS
1	12	El trabajo es desarrollado en condiciones reducidas de suciedad, ruido general, evidencia de polvo o presencia ligera de otras características desagradables.
2	28	Un elemento o característica desagradable de presencia importante, que se resalta sobre otros factores presentes en el ambiente.

3	44	El trabajo es desarrollado de manera intermitente en condiciones desagradables, es decir en presencia de una combinación de factores desagradables (mucho polvo, ruido general, calor etc.).
4	60	El trabajo es desarrollado continuamente en condiciones muy desagradables. Exceso de calor, polvo, ruido muy fuerte o estridente, olores penetrantes etc.

### Anexo 11: Tablas de clasificaciones salariales

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
1	AGUAS HERRERA BERNABE DEL CARMEN	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	2	762.032	777.645,79	790.862,89	97,99	15.613,79
2	ANGULO TORREGROSA JOHN DARIO	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
3	BENITEZ ESTRADA JUSTO ELIAS	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
4	CARDENAS COBOS ADALBERTO	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
5	ECHVERRIA VANEGAS EMILIO MARCIAL	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
6	FLOREZ ZULETA PROCESO ANTONIO	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
7	GOMEZ VANEGAS JOSE DONALDO	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
8	GUZMAN OQUENDO HECTOR DARIO	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
9	LOPEZ BUSTAMANTE PEDRO MANUEL	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
10	MUÑOZ FONZECA RAMIRO	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
11	PEREIRA CEBALLOS JULIO DE JESUS	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
12	RODRIGUEZ PORTELA JULIAN RAFAEL	ACEITERO	ACEITERO	1728	4	4	819.639	828.973,20	828.973,20	98,87	9.334,20
13	ACUÑA CAMPO NELSON DE LOS SANTOS	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
14	ARRIETA BANQUET WILFREDO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
15	ATEHORTUA VALENCIA EDUARDO ANTONIO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
16	BARRAGAN ANGEL EDINSON	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
17	BENITEZ ESTRADA JORGE ELIECER	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
18	BERTEL JOSE MANUEL	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
19	BONILLA DIAZ EDISON JULIO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
20	CASTAÑEDA FLOREZ JEAN CARLOS	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
21	CASTRO BELTRAN MIGUEL ALBERTO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
22	ESPEJO PEREZ NICANOR SEGUNDO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
23	ESQUIVEL MARTINEZ ALEXANDER	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
24	FLOREZ MARTINEZ MANUEL MARIA	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	2	715.711	728.626,66	728.626,66	98,23	12.915,66
25	FLOREZ ROMERO ARCELIO MIGUEL	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
26	FRAGOZO MORALES JULIO CESAR	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
27	GARCIA HERNANDEZ SAMITH JOSE	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
28	GUTIERREZ GUERRERO ROBERTO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
29	JARAMILLO PEREZ EDWIN DANIEL	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
30	MARQUEZ VIDES JUAN FERNANDO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
31	MARTINEZ MORGAN ANSELMO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
32	MENA BARRAGAN ELKIN DE JESUS	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
33	CARABALI MINA AGOBARDO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
34	MIRA CARDONA GONZALO DE JESUS	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
35	NAVARRO POBEA NICOLAS MANUEL	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
36	NORIEGA JIMENEZ JAIDER ALBERTO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
37	ORTIZ VARGAS JHON MARIO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	5	807.364	801.942,17	807.364	100,68	-5.421,83
38	PALMERA ESCORCIA JOSE RAFAEL	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
39	PASTRANA HERNANDEZ RAUL ALBEIRO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
40	PEREZ MONSALVE ALEXI DE JESUS	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
41	PINEDA TORRES CASTULO JAVIER	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	2	715.711	728.626,66	728.626,66	98,23	12.915,66
42	PUERTA FERNANDEZ JOSE ANICETO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
43	RIVAS RICARDO WILBOR MANUEL	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
44	RODRIGUEZ PAYARES JAVIER DE JESUS	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
45	ROMERO QUINTERO CESAR AUGUSTO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
46	ROMERO SIERRA MIGUEL ANGEL	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
47	SAAVEDRA MEJIA VALENTIN	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
48	SALDARRIAGA TUBERQUIA ELKIN EDUARDO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
49	SALGADO MARZOLA CRISTO MANUEL	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
50	SANCHEZ SANTIS RAFAEL ANTONIO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
51	SEQUEDA ACUÑA FELIX GENARO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
52	SEVERICHE PEREZ MIGUEL ENRIQUE	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
53	SIERRA DIAZ CESAR AUGUSTO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
54	TAFUR COGOLLO ALEXANDER	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
55	TOLOZA AYALA EDER ALBEIRO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
56	TORRES MARMOL ORLANDO ENRIQUE	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
57	VILLORINA ZUÑIGA MANUEL ENRIQUE	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
58	ZAMBRANO ACOSTA JAVIER ANTONIO	ALAMBRERO	ALAMBRERO	1351	3	3	749.630	752.288,44	752.288,44	99,65	2.658,44
59	JARABA BOHORQUEZ MARLENE CECILIA	ALMACENISTA TALLER MECANICO	ALMACENISTA	1267	2	5	744.755	755.632,84	755.632,84	98,56	10.877,84
60	ARROYO CRUZ MERY	ASEADOR (A)	AUX. SERVICIOS GENERALES	984	1	5	731.894	715.711,00	731.894	102,26	-16.183,00
61	RUA GARCIA FRANCISCO ANTONIO	ASISTENTE CAPATAZ DE LINEAS	LINIERO	1737	4	5	847.534	855.893,68	855.771,48	99,02	8.359,68
62	MIRANDA BELTRAN AIDA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1531	3	5	945.572	801.942,17	945.572	117,91	-143.629,83
63	ANDRADE JIMENEZ MANUEL RAFAEL	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
64	BENITEZ VANEGAS PABLO JAVIER	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
65	GRUESO CUERO BENITO	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
66	JIMENEZ JULIO GERARDO DE JESUS	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
67	LERMA HERNANDEZ PEDRO NEL	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
68	MEDINA GIL BERNARDO DE JESUS	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
69	MEDINA GIL NORMAN DE JESUS	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
70	MINA POPO EVELIO	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
71	MONTES ARRIETA ISMAEL RODRIGO	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
72	MORALES LOPEZ LUIS ENRIQUE	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
73	POLO LARA WILLIAM DE JESUS	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
74	RAMIREZ FERNANDEZ LUIS ALFONSO	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	AUXILIAR GENERAL DRAGA DE SUCCION	1485	3	4	762.032	776.718,63	776.718,63	98,11	14.686,63
75	MUÑOZ TEJADA EDER ENRIQUE	AUXILIAR MECANICO ELECTRICO 1°	AUXILIAR MECANICO ELECTRICO	1302	2	5	838.464	755.632,84	838.464	110,96	-82.831,16
76	BUELVAS LASTRE GUSTAVO ALFONSO	AUXILIAR SECRETARIO OFICINA DE TIERRAS	AUXILIAR DE TIERRAS	1179	2	5	876.102	755.632,84	876.102	115,94	-120.469,16
77	ORTEGA ATENCIA GUSTAVO ADOLFO	AYUDANTE RECIBIDOR DE MATERIALES	RECIBIDOR DE MATERIALES	1359	3	5	927.013	801.935,16	927.013	115,60	-125.077,84
78	ARRIETA PALENCIA SAMUEL	AYUDANTE TALLER ELECTRICO	OFICIOS VARIOS	984	1	2	646.800	650.278,95	650.278,95	99,47	3.478,95
79	MONTES TUIRAN TIRSO JOSE	AYUDANTE TALLER ELECTRICO	OFICIOS VARIOS	984	1	5	808.536	715.711,00	808.536	112,97	-92.825,00
80	GOMEZ CADAVID OSCAR WILLIAM	CADENERO DE TOPOGRAFIA	CADENERO DE TOPOGRAFIA	1079	1	5	848.750	715.711,00	848.750	118,59	-133.039,00
81	ULLOA CASTRO RODRIGO DE JESUS	CADENERO DE TOPOGRAFIA	CADENERO DE TOPOGRAFIA	1079	1	5	848.750	715.711,00	848.750	118,59	-133.039,00
82	HINESTROZA PEREZ CARLOS	CAPATAZ CUADRILLA DE REPARACION	CAPATAZ CUADRILLA DE REPARACION	2446	6	2	880.033	901.074,52	901.074,52	97,66	21.041,52

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
83	MENDOZA CERPA MARCO ANTONIO	CAPATAZ CUADRILLA DE REPARACION	CAPATAZ CUADRILLA DE REPARACION	2446	6	2	880.033	901.074,52	901.074,52	97,66	21.041,52
84	GORDON SEQUEDA JORGE ELIECER	CAPATAZ DE ALAMBREOS	CAPATAZ DE ALAMBREOS	2293	6	3	903.997	930.336,46	930.336,46	97,17	26.339,46
85	MUÑOZ VANEGAS JUAN EVANGELISTA	CAPATAZ DE ALAMBREOS	CAPATAZ DE ALAMBREOS	2293	6	3	903.997	930.336,46	930.336,46	97,17	26.339,46
86	ACUÑA CESAR FREDDY	CAPATAZ DE ALAMBREOS	CAPATAZ DE ALAMBREOS	2293	6	3	903.997	930.336,46	930.336,46	97,17	26.339,46
87	RAMIREZ MONTOYA MIGUEL ANGEL	CAPATAZ DE ALAMBREOS	CAPATAZ DE ALAMBREOS	2293	6	3	903.997	930.336,46	930.336,46	97,17	26.339,46
88	SILGADO ZARZA ELIECER DE JESUS	CAPATAZ DE ALAMBREOS	CAPATAZ DE ALAMBREOS	2327	6	3	903.997	930.336,46	930.336,46	97,17	26.339,46
89	BENITEZ VANEGAS ROBERTO ENRIQUE	CAPATAZ MANTENIMIENTO DE LINEAS	CAPATAZ MANTENIMIENTO DE LINEAS	2327	6	3	903.997	930.336,46	930.336,46	97,17	26.339,46
90	CORTES BARROS RAFAEL ANTONIO	CARPINTERO 1°	CARPINTERO	1179	2	5	792.723	755.632,84	792.723	104,91	-37.090,16
91	ARRIETA CARDONA HECTOR ALFONSO	COORDINADOR DE TRANSPORTE FLUVIAL	COORDINADOR DE TRANSPORTE FLUVIAL	2124	6	1	806.502	872.732,96	872.732,96	92,41	66.230,96
92	PIEDRAHITA AMARIS ELIAS DAVID	COORDINADOR DE MAQUINARIA PESADA	COORDINADOR DE MAQUINARIA PESADA	2270	6	2	876.050	901.074,52	901.074,52	97,22	25.024,52
93	ATENCIA DIAZ ORLANDO MANUEL	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
94	CLAVIJO MUÑOZ DARIO ANTONIO	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
95	GORDON SEQUEDA OSVALDO ENRIQUE	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
96	NIÑO MIGUEL ENRIQUE	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
97	PADILLA PEREIRA HUBERT HENRY	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
98	PEDROZO GOEZ JOSE JORGE	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
99	PEREZ PEREZ NELSON MANUEL	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
100	QUINTANA LUIS CARLOS	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
101	RESTREPO ESTRADA DARIO DE JESUS	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
102	SALDARRIAGA RODRIGUEZ HERNAN	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
103	SOTO SALABARRIA FAUSTO MANUEL	COLERO	COLERO	1728	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
104	SUAREZ GERMAN ENRIQUE	COLERO	COLERO	1279	4	4	815.851	828.973,20	828.973,20	98,42	13.122,20
105	ARRIETA CONTRERAS JOSE DANIEL	CONDUCTOR 1°	CONDUCTOR	1279	2	5	819.639	755.632,84	819.639	108,47	-64.006,16
106	BELEÑO DIAZ MARIO ENRIQUE	CONDUCTOR 1°	CONDUCTOR	1279	2	5	819.639	755.626,80	819.639	108,47	-64.012,20
107	GALLEGO VELASQUEZ DAVID ANTONIO	CONDUCTOR 1°	CONDUCTOR	1279	2	5	819.639	755.626,80	819.639	108,47	-64.012,20
108	GARIZABALO CALDERA LUCIANO	CONDUCTOR 1°	CONDUCTOR	1279	2	5	819.639	755.626,80	819.639	108,47	-64.012,20
109	LOBO COBO JAVIER	CONDUCTOR 1°	CONDUCTOR	1279	2	5	819.639	755.626,80	819.639	108,47	-64.012,20
110	QUINTANA PINO RIGOBERTO	CONDUCTOR 1°	CONDUCTOR	1279	2	5	819.639	755.626,80	819.639	108,47	-64.012,20
111	SOTO LOBO JOSE ENCARNACION	CONDUCTOR 1°	CONDUCTOR	1279	2	5	819.639	755.626,80	819.639	108,47	-64.012,20
112	ALMANZA BALLESTERO ENRIQUE HERNANDO	DESPACHADOR DE COMUNICACIONES	CORDINADOR DE COMUNICACIONES	1331	2	5	830.475	755.632,84	830.475	109,90	-74.842,16
113	HERNANDEZ LOPEZ FREDY	DESPACHADOR DE COMUNICACIONES	CORDINADOR DE COMUNICACIONES	1331	2	5	830.475	755.626,80	830.475	109,91	-74.848,20
114	MEDINA PORTELA WILMAN ALBERTO	DESPACHADOR DE COMUNICACIONES	CORDINADOR DE COMUNICACIONES	1331	2	5	830.475	755.626,80	830.475	109,91	-74.848,20
115	MENDOZA ASPRILLA JOSE NESTOR	DESPACHADOR DE COMUNICACIONES	CORDINADOR DE COMUNICACIONES	1331	2	5	830.475	755.626,80	830.475	109,91	-74.848,20
116	OJEDA GORDON EDGAR	ELECTRICISTA 1°	ELECTRICISTA	2124	6	1	808.508	872.732,96	872.732,96	92,64	64.224,96
117	CALDERA TOBIO ROBERTO JOSE	ELECTRICISTA 1° A	ELECTRICISTA	2124	6	2	876.102	901.074,52	901.074,52	97,23	24.972,52
118	DE LA OSSA CERPA JOSE GABRIEL	ELECTRICISTA 1° A	ELECTRICISTA	2124	6	2	876.102	901.074,52	901.074,52	97,23	24.972,52
119	OROZCO GARCIA JOSE GABRIEL	ELECTRICISTA 1° A	ELECTRICISTA	2124	6	2	876.102	901.074,52	901.074,52	97,23	24.972,52
120	QUINTO ARBOLEDA QUILINO	ELECTRICISTA 1° A	ELECTRICISTA	2124	6	2	876.102	901.074,52	901.074,52	97,23	24.972,52
121	SANCHEZ CASTRO TOMAS ENRIQUE	ELECTRICISTA 1° A	ELECTRICISTA	2124	6	2	876.102	901.074,52	901.074,52	97,23	24.972,52

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
122	BELEÑO RUZ JAIME RAUL	ELECTRICISTA 2°	ELECTRICISTA	2124	6	1	801.823	872.732,96	872.732,96	91,87	70.909,96
123	CORDOBA PASTRANA JOSE LUIS	ELECTRICISTA 2°	ELECTRICISTA	2124	6	1	801.823	872.732,96	872.732,96	91,87	70.909,96
124	MORENO ALONSO JORGE HERNANDO	ELECTRICISTA 2°	ELECTRICISTA	1738	6	1	801.823	872.732,96	872.732,96	91,87	70.909,96
125	POSADA SALGAR CRISTIAN DUVAN	TEMPORAL ELECTRICISTA	TEMPORAL ELECTRICISTA	2124	6	1	770.211	872.732,96	872.732,96	88,25	102.521,96
126	QUINTERO CASAS SAMUEL ALFONSO	TEMPORAL ELECTRICISTA	TEMPORAL ELECTRICISTA	2124	6	1	770.211	872.732,96	872.732,96	88,25	102.521,96
127	AGUDELO BALBIN JAIRO DE JESUS	ELECTRICISTA 2° AUXILIAR RADIO TELEFONO	TECNICO ELECTRICISTA	1738	4	4	816.251	828.973,20	828.973,20	98,47	12.722,20
128	RODRIGUEZ LEYTON JAIRO DELFIN	EMBOBINADOR 1° A	EMBOBINADOR	2050	5	5	991.742	918.742,06	991.742,00	107,95	-72.999,94
129	SANTIS NAVARRO LUIS ALFREDO	EMBOBINADOR 1° A	EMBOBINADOR	2050	5	5	991.742	918.742,06	991.742,00	107,95	-72.999,94
130	VALLECILLA MORENO AYDEE	ENCARGADA DE SERVICIOS CASA DE HUESDPEDES	ENCARGADA DE SERVICIOS CASA DE HUESDPEDES	1103	1	5	751.255	715.711,00	751.255	104,97	-35.544,00
131	RAMIREZ ASPRILLA ERASMO ABEL	GRUERO	GRUERO	1202	2	5	848.750	755.632,84	848.750	112,32	-93.117,16
132	RODRIGUEZ CASTILLO JOSE ULICES	GRUERO	GRUERO	1202	2	5	848.750	755.626,80	848.750	112,32	-93.123,20
133	VANEGAS MENCO VICTOR	HERRERO 1°	HERRERO	1414	3	5	948.322	801.935,16	948.322	118,25	-146.386,84
134	ALVIS CABRERA ELVER ALONSO	LANCHERO 1°	LANCHERO	1460	3	5	806.502	801.942,17	806.502	100,57	-4.559,83
135	CORDOBA COPETE LUIS ENRIQUE	LANCHERO 1°	LANCHERO	1460	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
136	RODRIGUEZ VENTA HERNANDO	LANCHERO 1°	LANCHERO	1460	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
137	VANEGAS CONTRERAS MARCELIANO	LANCHERO 1°	LANCHERO	1460	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
138	VILLA JARAMILLO JOSE	LANCHERO 1°	LANCHERO	1460	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
139	ANDRADES ASPRILLA HECTOR FRANCISCO	LANCHERO 2°	LANCHERO	1460	3	5	838.964	801.935,16	838.964	104,62	-37.028,84
140	VILLEGAS CARMONA LEIDNER DE JESUS	LANCHERO 2°	LANCHERO	1460	3	5	838.964	801.935,16	838.964	104,62	-37.028,84
141	SLAIT GONZALEZ RAFAEL DAVID	LANCHERO 3°	LANCHERO	1460	3	5	764.621	801.935,16	838.964	95,35	37.314,16
142	CORDOBA SANCHEZ HUGO	LAVADOR TALADRO	LAVADOR TALADRO	1595	4	5	848.750	855.771,48	855.771,48	99,18	7.021,48
143	ARANGO MADRIGAL DIOMEDES ORLANDO	LIMPIA TOMA	OPERADOR DE BOCATOMA	1266	2	5	815.885	755.632,84	815.885	107,97	-60.252,16
144	HOYOS BETANCUR JOHN JAIRO	LIMPIA TOMA	OPERADOR DE BOCATOMA	1266	2	5	815.885	755.626,80	815.885	107,97	-60.258,20
145	SCHNEIDER PIEDRAHITA HEINZ	LIMPIA TOMA	OPERADOR DE BOCATOMA	1266	2	5	815.885	755.626,80	815.885	107,97	-60.258,20

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
146	ANGEL LOPEZ WILMAN	LINIERO 1°	LINIERO	1737	4	5	837.375	855.771,48	855.771,48	97,85	18.396,48
147	ATENCIA LUNA CESAR TULIO	LINIERO 1°	LINIERO	1737	4	5	837.375	855.771,48	855.771,48	97,85	18.396,48
148	GARCIA PAJON JUAN CRISOSTOMO	LINIERO 1°	LINIERO	1737	4	5	837.375	855.771,48	855.771,48	97,85	18.396,48
149	GONZALEZ LUIS CARLOS	LINIERO 1°	LINIERO	1737	4	5	837.375	855.771,48	855.771,48	97,85	18.396,48
150	MORENO VERGARA HERNANDO ANTONIO	LINIERO 1°	LINIERO	1737	4	5	837.375	855.771,48	855.771,48	97,85	18.396,48
151	ROBLES FRANCO ANDRES CARVILIO	LINIERO 1°	LINIERO	1737	4	5	837.375	855.771,48	855.771,48	97,85	18.396,48
152	RUZ CEBALLO EDILBERTO	LINIERO 1°	LINIERO	1737	4	5	837.375	855.771,48	855.771,48	97,85	18.396,48
153	VALENCIA JOSE QUITERIO	LINIERO 1°	LINIERO	1737	4	5	837.375	855.771,48	855.771,48	97,85	18.396,48
154	BONILLA CORDOBA CLAUDIO	LINIERO 3°	LINIERO	1737	4	3	787.813	802.899,45	802.899,45	98,12	15.086,45
155	CARDOZA RAMOS EVER CARLOS	LINIERO 3°	LINIERO	1737	4	3	787.813	802.899,45	802.899,45	98,12	15.086,45
156	DIAZ GORDON MIGUEL RAMON	LINIERO 3°	LINIERO	1737	4	3	787.813	802.899,45	802.899,45	98,12	15.086,45
157	LUNA VEGA EVER MANUEL	LINIERO 3°	LINIERO	1737	4	3	787.813	802.899,45	802.899,45	98,12	15.086,45
158	DUQUE JEIVER ALEXANDER	MECANICO 1°	MECANICO 1°	1298	2	5	806.502	755.632,84	806.502	106,73	-50.869,16
159	ESCORCIA BARCASNEGRA JOSE ANTONIO	MECANICO 1°	MECANICO 1°	1298	2	5	806.502	755.626,80	806.502	106,73	-50.875,20
160	MEJIA VALENCIA JAIRO DE JESUS	MECANICO 1°	MECANICO 1°	1298	2	5	806.502	755.626,80	806.502	106,73	-50.875,20
161	MESA ROJAS JULIO DE JESUS	MECANICO 1°	MECANICO 1°	1298	2	5	806.502	755.626,80	806.502	106,73	-50.875,20
162	BONILLA CHAVEZ SERGIO ALBERTO	MECANICO 1° A.	MECANICO DE MOTORES FUERA DE BORDA	1894	5	5	876.089	889.844,80	889.844,80	98,45	13.755,80
163	NAVARRO CAPUANO OMAR UBALDO	MECANICO 1° A.	MECANICO DE MOTORES FUERA DE BORDA	1894	5	5	876.089	889.844,80	889.844,80	98,45	13.755,80
164	PEREZ OSPINO GERMAN WILMER	MECANICO 1° A.	MECANICO DE MOTORES FUERA DE BORDA	1894	5	5	876.089	889.844,80	889.844,80	98,45	13.755,80
165	RUIDIAZ JARABA JUAN CARLOS	MECANICO 1° A.	MECANICO DE MOTORES FUERA DE BORDA	1894	5	5	876.089	889.844,80	889.844,80	98,45	13.755,80
166	PEREZ OSPINO GERMAN ORLANDO	MECANICO DIESEL 1°A	MECANICO DIESEL	2126	6	2	876.089	901.074,52	901.074,52	97,23	24.985,52
167	FERNANDEZ LONDOÑO ISMAEL DE JESUS	MECÁNICO DIESEL 3°	MECANICO DIESEL	2126	6	1	764.446	872.732,96	872.732,96	87,59	108.286,96

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
168	MESA MEJIA OSCAR EDUARDO	TEMPORAL MECANICO DIESEL 3°	MECANICO DIESEL	2126	6	1	764.446	872.732,96	872.732,96	87,59	108.286,96
169	TARRIBA MENDEZ JORGE LUIS	TEMPORAL MECANICO DIESEL 3°	MECANICO DIESEL	2126	6	1	764.446	872.732,96	872.732,96	87,59	108.286,96
170	AGUDELO RIVERA BALMORE DE JESUS	MECÁNICO PRIMERO ARMADOR	MECANICO ARMADOR	1670	4	5	909.374	855.771,48	909.374	106,26	-53.602,52
171	LOPEZ MAHECHA RUBEN DARIO	MECÁNICO PRIMERO ARMADOR	MECANICO ARMADOR	1670	4	5	909.374	855.771,48	909.374	106,26	-53.602,52
172	ARENILLA MARTINEZ FILIBERTO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
173	CARRANZA TAPIAS ALBEIRO JOSE	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
174	CARRANZA TAPIA DONALDO JOSE	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
175	CONTRERAS GRACIANO NELSON MARIO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
176	CORCHO GRUESO CARLOS JULIO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
177	CORREA ZAPATA RAMON ANTONIO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
178	CRUZ SERRANO ALBA LUZ	OFICIOS VARIOS	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
179	JIMENEZ VILLEGAS ELCY MARIA	OFICIOS VARIOS	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
180	MENCO ZABALETA FANY ENIT	OFICIOS VARIOS	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
181	DONADO PALENCIA EDER	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
182	FLOREZ CORREA EDUARDO ANTONIO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
183	GAMARRA RICARDO ANGEL EMIRO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
184	JIMENEZ BALLESTAS GUELFO MIGUEL	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
185	LEON PADILLA JAIVER LUIS	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
186	LOAIZA SANCHEZ FRANCISCO JAVIER	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
187	MOSQUERA DELGADO ELVER	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
188	PASTRANA HERNANDEZ ALVARO FERNANDO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
189	PEÑA NAVARRO MARIO ALBERTO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
190	POLO TORRES RUBEN DARIO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
191	RODELO JOSE ANTONIO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
192	RODAS ZULUAGA FRANCISCO MICHAEL	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
193	SIERRA BENAVIDES FRANCISCO LEON	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
194	URIBE RUZ CRISTIAN	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
195	VERGARA GUERRERO LUIS CARLOS	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
196	VILLEGAS BARROSO HAMER ENRIQUE	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
197	YANCES ZABALETA JHONIS JHON	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
198	YARA VANEGAS JOSE DOMINGO	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
199	ZULETA ZAPATA OLVER DAVID	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
200	CORREDOR ARCHILA LUIS EVELIO	OFICIOS VARIOS CONDUCTOR PLANTA PROVIDENCIA	OFICIOS VARIOS	984	1	5	770.442	715.711,00	770.442	107,65	-54.731,00
201	GENES VILLARREAL LEIDER ZADITH	OFICIOS VARIOS DEL PUERTO	OFICIOS VARIOS	984	1	5	735.687	715.711,00	735.687	102,79	-19.976,00
202	YANCE ZABALETA LEONARDO ANTONIO	OFICIOS VARIOS DEL PUERTO	OFICIOS VARIOS	984	1	5	735.687	715.711,00	735.687	102,79	-19.976,00
203	ACEVEDO RUA EDINSON DE JESUS	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
204	AGUDELO QUIÑONEZ ARLEY ANDRES	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
205	ALVAREZ MERCADO JEYDER JESITH	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
206	ARGUELLO CASTELLAR ALEX YAMIT	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
207	ARRIETA FLOREZ NAFER EDUARDO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
208	ARRIETA GENES NEY ENRIQUE	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
209	BALDOVINO SEVERICHE JAIDER MIGUEL	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
210	BARRAGAN PARODIS HENRY	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
211	BARRIENTOS GONZALEZ RUBEN DARIO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
212	BERMUDEZ NERIO RAUL HERASMO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
213	CASARES ORTIZ LUIS FABIAN	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
214	CASTRO ALVAREZ ABEL ANTONIO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
215	COBOS ROBLES JOHAN CAMILO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
216	COSSIO CORREA ALEX	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
217	DE LA OSSA RIOS JOSE ESTEBAN	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
218	ECHVERRIA PRADO FELIX	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
219	FLOREZ CORREA CARLOS ALBERTO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
220	GARCIA SANTOS JHONNIS ENRIQUE	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
221	HENRIQUEZ BARRANCO NOLVAIRO MANUEL	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
222	HERAZO TURIZO ANDRES MANUEL	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
223	JIMENEZ BALLESTAS ERLANDO EMILIO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
224	JIMENEZ FIERRO DAVIS RAFAEL	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
225	LONDOÑO MEDINA DAIMER ALEXIS	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
226	MARIN CHAMORRO YOEL ENRIQUE	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
227	MEDINA PEREZ MOISES	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
228	MEDINA PEREZ PORFIRIO MANUEL	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
229	MEDINA ROJAS JOSE VICENTE	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
230	MENDOZA BAÑOS CARLOS HUMBERTO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
231	MERCADO ROMERO GEISER FERNANDO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
232	MIELES ERAZO JAIME MANUEL	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
233	NAVARRO ALVAREZ JOSE LUIS	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
234	NAVARRO POVEDA GUILLERMO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
235	NAVARRO POVEA EVER	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
236	OCORO CUERO EDILBERTO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
237	OSPINO HERRERA REMBERTO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
238	OSORIO FLORES LUIS CARLOS	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
239	OVIEDO OVIEDO EPIFANIO DEL CRISTO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
240	PALENCIA HERNANDEZ RAFAEL ANTONIO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
241	PEREIRA BONFANTE LUIS FERNANDO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
242	PUENTES MENDOZA RIGOBERTO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
243	REINO GARCIA JOSE DARIO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
244	REZZA OSPINO ALEXANDER	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
245	RODRIGUEZ MIELES FIDEL EUGENIO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
246	SANCHEZ MENA CIPRIAN	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
247	SOTO MUÑOZ FAUSTO MAURISIO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
248	SUAREZ FUENTES GABRIEL ALONSO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
249	VILLARREAL CABRERA ARNULFO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
250	VILORIA ESTRADA EDILBERTO ANTONIO	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
251	ZAMBRANO MEJIA JAIDER MANUEL	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
252	ZARZA ZUÑIGA JAIRO ENRIQUE	TEMPORAL OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS	984	1	5	715.711	715.711,00	715.711,00	100,00	0,00
253	GOMEZ GIL ARGIRO DE JESUS	TEMPORAL OFICIOS VARIOS CONDUCTOR	OFICIOS VARIOS	984	1	5	770.442	715.711,00	770.442	107,65	-54.731,00
254	MENA TAPIA EVARISTO	OPERADOR 1° A. PLANTA DE PROVIDENCIA	OPERADOR DE HIDROELECTRICA	2278	6	1	841.737	872.732,96	872.732,96	96,45	30.995,96
255	MORENO PEÑA OCTAVIO	OPERADOR 1° A. PLANTA DE PROVIDENCIA	OPERADOR DE HIDROELECTRICA	2278	6	1	841.737	872.732,96	872.732,96	96,45	30.995,96
256	RUIZ PINILLA JORGE ELIECER	OPERADOR 1° A. PLANTA DE PROVIDENCIA	OPERADOR DE HIDROELECTRICA	2278	6	1	841.737	872.732,96	872.732,96	96,45	30.995,96
257	VILLA ECHAVARRIA RODRIGO	OPERADOR 1° A. PLANTA DE PROVIDENCIA	OPERADOR DE HIDROELECTRICA	2278	6	1	841.737	872.732,96	872.732,96	96,45	30.995,96
258	BARRAGAN QUIÑONES EUFRACIO	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
259	CALDERIN MENDEZ DIVIO ANGEL	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
260	DONADO CARPIO ALEJANDRO	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
261	GARCIA CONRADO JULIO	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
262	GUEVARA GUTIERREZ ISACIO	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
263	LONDOÑO URIBE LEONEL DE JESUS	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
264	MARTINEZ VERGARA PABLO SALVADOR	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
265	MENA CUESTA MARCO ABILIO	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
266	MONTERO CHACON JAIRO	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
267	MONTERO RODRIGUEZ JORGE MIGUEL	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
268	PALENCIA VIDES JORGE ELIECER	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
269	PRIETO NOVOA WILSON	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
270	QUICENO ALVAREZ PEDRO ADAN	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
271	SEHUANES MORENO PABLO	OPERADOR 1° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	5	806.502	801.935,16	806.502	100,57	-4.566,84
272	ARIZA RODRIGUEZ ALVARO HERNANDO	OPERADOR 3° MOTORES FUERA DE BORDA	OPERADOR DE MOTORES FUERA DE BORDA	1411	3	4	764.446	776.718,63	776.718,63	98,42	12.272,63
273	ARIZA RODRIGUEZ CARLOS ANTONIO	TEMPORAL OPERADOR M.F.B.	TEMPORAL OPERADOR M.F.B.	1411	3	4	764.446	776.718,63	776.718,63	98,42	12.272,63

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
274	DIAZ ANGULO EDWIN RAFAEL	OPERADOR 1° PLANTA DE AGUA	OPERADOR PLANTA DE AGUA	1394	3	5	792.688	801.942,17	801.942,17	98,85	9.254,17
275	ESCORCIA BALDOVINO PATRICIO	OPERADOR 1° PLANTA DE AGUA	OPERADOR PLANTA DE AGUA	1394	3	5	792.688	801.942,17	801.942,17	98,85	9.254,17
276	GUEVARA MARULANDA JOHN ALEXANDER	OPERADOR 1° PLANTA DE AGUA	OPERADOR PLANTA DE AGUA	1394	3	5	792.688	801.942,17	801.942,17	98,85	9.254,17
277	ATENCIA DUQUE ARISBETH MANUEL	OPERADOR EQUIPOS PESADOS	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
278	GOMEZ RUEDA WALTER EMILIO	OPERADOR EQUIPOS PESADOS	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
279	ZAMBRANO ORTIZ JESUS ELBERTO	OPERADOR EQUIPOS PESADOS	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
280	CAICEDO PROTO ALCIDES RAFAEL	OPERADOR GENERAL EQUIPO PESADO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	4	876.050	889.844,80	889.844,80	98,45	13.794,80
281	COBOS MEJIA SIGIFREDO	OPERADOR GENERAL EQUIPO PESADO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	4	876.050	889.844,80	889.844,80	98,45	13.794,80
282	WIESNER FERNANDEZ RICARDO	OPERADOR GENERAL EQUIPO PESADO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	4	876.050	889.844,80	889.844,80	98,45	13.794,80
283	ACEVEDO MEJIA WILSON JOSE	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
284	ANGEL OVIEDO MANUEL GUSTAVO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
285	ARRIETA PEREZ RAMIRO JOSE	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
286	BAQUERO CORPAS MANUEL MIGUEL	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
287	BONILLA DIAZ PHERSON	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
288	CALI BALDOVINO DIMA ANTONIO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
289	CARDEÑO LOPEZ JORGE ALBERTO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
290	CARRASCAL OVIEDO LIBARDO DE JESUS	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
291	CHOPERENA DIAZ RIGOBERTO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
292	GONZALEZ CARDONA ROGER	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
293	MEJIA QUINTANA FLORENTINO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
294	PEREZ MEJIA LUIS ALBERTO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
295	TORRES ANCHICO WILVER	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
296	URRUTIA MOSQUERA JORGE ALBERTO	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
297	VELASQUEZ RIOS OSCAR WILLIAM	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1992	5	2	815.182	834.748,42	834.748,42	97,66	19.566,42
298	MARTINEZ ESPAÑA WILFREDO	OPERADOR PLANTA DIESEL Y TECNICO REFRIGERADOR	TECNICO EN REFRIGERACIÓN	1522	3	5	923.634	801.942,17	923.634	115,17	-121.691,83
299	ANDRADE JIMENEZ YALISMEL	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
300	ARRIETA BOHORQUEZ AUSBERTO	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
301	ATENCIA MEDINA JOSE MANUEL	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
302	BERNAL LUIS BADEL	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
303	KNIGHT QUINTANA ROBERT JHON	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
304	LONDOÑO PELAEZ JULIAN DARIO	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
305	MANJARRES RAMIREZ CESAR BLAS	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
306	MONA MARTINEZ URIEL	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
307	PALMERA ESCORCIA JORGE LUIS	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
308	PEREA CUESTA JORGE NELSON	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
309	PERLAZA HINESTROZA YIMY FRE	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
310	RESTREPO GOMEZ NELSON DE JESUS	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
311	RUZ BETANCUR RICARDO ANTONIO	REPARADOR 1°	REPARADOR	2065	5	3	857.012	861.856,45	861.856,45	99,44	4.844,45
312	CERVANTES GONZALEZ DAVID FRANCISCO	REPARADOR 3°	REPARADOR	2065	5	1	807.337	808.493,02	808.493,02	99,86	1.156,02
313	VELASQUEZ JARAMILLO LIVINSO OBED	REPARADOR 3°	REPARADOR	2065	5	1	807.337	808.493,02	808.493,02	99,86	1.156,02
314	ANAYA BENAVIDES GERARDO JOSE	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
315	ARIZA GIL LUIS CARLOS	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
316	ATENCIA MARTINEZ CRISTO MANUEL	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
317	BARRAGAN BENITEZ ELKIN FAUSTINO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
318	BARRIOS HERNANDEZ ANSELMO JOSE	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
319	BRAVO LUIS MANUEL	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
320	BRAVO WILSON ANTONIO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
321	CASTAÑO DURAN MARCO ANTONIO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
322	CORDOBA BENITEZ LUIS ELOY	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
323	FERIA ORTEGA RAFAEL EDUARDO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
324	GALLEGO LOPEZ JUAN CARLOS	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
325	LOPEZ VILLARREAL TOMAS	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
326	MENDOZA RANGEL ELVIS ENRIQUE	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
327	MERCADO GARCIA ROBERTO ANTONIO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
328	MONTERO SOLIS ELDIS	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
329	ORTEGA AGUAS EMIL FRANCISCO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
330	PACHECO EMILIO ALBERTO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
331	PAZ ARRIAGA DILO ANTONIO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
332	PEDRAZA BARRERA CARLOS ALBERTO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
333	RAMIREZ CORDOBA YUBIS ALEYDA	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
334	RAMIREZ PATIÑO JAIRO ENRIQUE	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
335	RICARDO MARTINEZ JAVIER FRANCISCO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
336	RIVAS RODRIGUEZ EDINSON	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
337	RIVERA AVILA ISRAEL ALFONSO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
338	RODELO MONTIEL WILLIAN ANTONIO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
339	SOTELO PINTO EBET JAIR	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
340	SUAREZ ALZATE JEIDER YAMPIER	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
341	TAJAN PETERSON JUAN	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
342	TORO HERRERA JUAN GABRIEL	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
343	TORRES TAFUR ALCIDES	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
344	VALENCIA SALAZAR YEISON ALBEIRO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
345	VALLECILLA GUERRERO DAGOBERTO	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
346	VILLARREAL CORTES YOHAN MANUEL	SOLDADOR 1°	SOLDADOR	2065	5	2	827.764	834.748,42	834.748,42	99,16	6.984,42
347	AGUDELO REYES YERICA ASTRID	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
348	ALVIS ORTEGA CARLOS ANDRES	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
349	ARRIETA VILLADIEGO JOHN RAMIRO	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
350	BARRERA ULLOA JOHN JAIRO	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
351	BOHORQUEZ LOPEZ ISIDRO DEODEGAR	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
352	CORONADO OSORIO JESUS DAVID	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
353	CRUZ GOMEZ YAMILE	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
354	DIAZ BORJA JUAN DAVID	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
355	GIL GIRALDO GILDARDO LEON	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
356	MERCADO PEREZ JAIME LUIS	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
357	RODRIGUEZ ALMANZA JORGE MARIO	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
358	VERGARA TORRES ANGEL JOSE	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
359	VILORIA CAUSADO ERIK DARIO	SOLDADOR 2°	SOLDADOR	2065	5	1	806.514	808.493,02	808.493,02	99,76	1.979,02
360	MELES YEPES ILDEFONSO	SOLDADOR 3°	SOLDADOR	2065	5	1	790.741	808.493,02	808.493,02	97,80	17.752,02
361	GALLEGO AGUDELO JHON FREDY	TEMPORAL SOLDADOR 3°	TEMPORAL SOLDADOR	2065	5	1	790.741	808.493,02	808.493,02	97,80	17.752,02
362	VERGARA VIDES ORLANDO MIGUEL	TEMPORAL SOLDADOR 3°	TEMPORAL SOLDADOR	2065	5	1	790.741	808.493,02	808.493,02	97,80	17.752,02

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
363	ATENCIA MARTINEZ ARMANDO ANTONIO	SOLDADOR PAILERO 1°	SOLDADOR PAILERO	2243	6	5	978.788	991.742,00	991.742,00	98,69	12.954,00
364	CERPA ALVAREZ CARLOS ARTURO	SOLDADOR PAILERO 1°	SOLDADOR PAILERO	2243	6	5	978.788	991.742,00	991.742,00	98,69	12.954,00
365	RICARDO MARTINEZ EDGAR JOSE	SOLDADOR PAILERO 1°	SOLDADOR PAILERO	2243	6	5	978.788	991.742,00	991.742,00	98,69	12.954,00
366	BARRAGAN VANEGAS JUAN ANTONIO	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS	1574	4	5	876.102	855.893,68	876.102	102,36	-20.208,32
367	CASARES BETHAN LUIS RAFAEL	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS	1574	4	5	876.102	855.893,68	876.102	102,36	-20.208,32
368	CUARTAS RAMIREZ HECTOR AUGUSTO	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS	1574	4	5	876.102	855.893,68	876.102	102,36	-20.208,32
369	FLOREZ CORREA LUIS ORLANDO	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE CUCHARAS	1574	4	5	876.102	855.893,68	876.102	102,36	-20.208,32
370	ACEVEDO VARELA GABRIEL ANGEL	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCION	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCION	1485	3	5	823.986	801.942,17	801.942,17	102,75	-22.043,83
371	CAMPO MANJARREZ MARTIN RAFAEL	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCION	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCION	1485	3	5	823.986	801.942,17	801.942,17	102,75	-22.043,83
372	CORTES URIBE JADER ALBERTO	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCION	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCION	1485	3	5	823.986	801.942,17	801.942,17	102,75	-22.043,83
373	RODELO ULLOA EDINSON NICOLAS	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCION	SUPERNUMERARIO DE DRAGAS DE SUCCION	1485	3	5	823.986	801.942,17	801.942,17	102,75	-22.043,83
374	BARRAGAN ARROYO WALTER	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	1266	2	5	787.813	755.632,84	787.813	104,26	-32.180,16

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
375	DE LA OSSA CERPA MANUEL ESTEBAN	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	1266	2	5	787.813	755.632,84	787.813	104,26	-32.180,16
376	MEJIA BETANCUR JAVIER HUMBERTO	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	1266	2	5	787.813	755.632,84	787.813	104,26	-32.180,16
377	MENDOZA ARIAS MARCOS MIGUEL	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	1266	2	5	787.813	755.632,84	787.813	104,26	-32.180,16
378	MONTOYA RAMIREZ OSCAR DE JESUS	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	1266	2	5	787.813	755.632,84	787.813	104,26	-32.180,16
379	NAVARRO MEJIA ALVARO ENRIQUE	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	1266	2	5	787.813	755.632,84	787.813	104,26	-32.180,16
380	PADILLA PORTELA EDWAR	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	SUPERNUMERARIO TALLER MECANICO	1266	2	5	787.813	755.632,84	787.813	104,26	-32.180,16
381	ACOSTA MANJARRES ANGELA MARIA	TEMPORAL ENFERMERA (O)	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1531	3	5	945.572	801.935,17	945.572	117,91	-143.636,83
382	JARABA VILLEGAS PABLO EMILIO	TEMPORAL TRACTORISTA	TRACTORISTA	1231	2	5	815.182	755.632,84	815.182	107,88	-59.549,16
383	ATEHORTUA MARTINEZ DEY	TORNERO 1° A	TORNERO	1936	5	5	920.664	918.742,06	920.664	100,21	-1.921,94
384	MARMOL ARAUJO JULIO CESAR	TORNERO 1° A	TORNERO	1936	5	5	920.664	918.742,06	920.664	100,21	-1.921,94
385	MERCADO TURIZO MARCO ANTONIO	TORNERO 1° A	TORNERO	1936	5	5	920.664	918.742,06	920.664	100,21	-1.921,94
386	RODELO MELENDEZ DAVID ENRIQUE	TORNERO 1° A	TORNERO	1936	5	5	920.664	918.742,06	920.664	100,21	-1.921,94
387	CHAVARRIA ZABALA RUBEN DARIO	TORNERO 1°.	TORNERO	1936	5	5	920.664	918.742,06	920.664	100,21	-1.921,94
388	MILLAN MERCADO GERMAN ALFONSO	TORNERO 1°.	TORNERO	1936	5	5	920.664	918.742,06	920.664	100,21	-1.921,94
389	NOREÑA LOPEZ OSCAR DE JESUS	TORNERO 1°.	TORNERO	1936	5	5	920.664	918.742,06	920.664	100,21	-1.921,94
390	CASADIEGO MESA FRANCISCO JAVIER	TORNERO 2°	TORNERO	1936	5	3	834.894	861.856,45	861.856,45	96,87	26.962,45
391	ZAPATA LUNA ARTURO ABAD	TORNERO 2°	TORNERO	1936	5	3	834.894	861.856,45	861.856,45	96,87	26.962,45
392	DE LA OSSA SERPA DANIEL ENRIQUE	TORNERO FRESADOR	TORNERO FRESADOR	2223	6	5	991.742	991.742,00	991.742,00	100,00	0,00
393	MARMOL ARAUJO JAIME ENRIQUE	TORNERO FRESADOR	TORNERO FRESADOR	2223	6	5	991.742	991.742,00	991.742,00	100,00	0,00

N°	NOMBRE	CARGO ACTUAL	CARGO PROPUESTO	PUNTOS	CLASE	GRADO	SALARIO ACTUAL	SALARIO PROPUESTO	SALARIO AJUSTADO	EQUIDAD RELATIVA	DIFERENCIA (\$)
394	RUZ BETANCOURT JULIAN HERMES	TORNERO FRESADOR	TORNERO FRESADOR	2223	6	5	991.742	991.742,00	991.742,00	100,00	0,00
395	ZUÑIGA PADILLA RAFAEL SEGUNDO	TORNERO FRESADOR	TORNERO FRESADOR	2223	6	5	991.742	991.742,00	991.742,00	100,00	0,00
396	ATENCIA DIAZ EDUARDO	VIGILANTE	VIGILANTE	1048	1	5	764.793	715.711,00	764.793	106,86	-49.082,00
397	BARRAGAN MORENO GILBERTO	VIGILANTE	VIGILANTE	1048	1	5	764.793	715.711,00	764.793	106,86	-49.082,00
398	ROBLEDO VELEZ CIRO ALFONSO	VIGILANTE	VIGILANTE	1048	1	5	764.793	715.711,00	764.793	106,86	-49.082,00
399	RIOS CHAVEZ JOSE ALBERTO	TEMPORAL VIGILANTE	TEMPORAL VIGILANTE	1048	1	5	764.793	715.711,00	764.793	106,86	-49.082,00
400	RUZ ROYERO NESTOR MANUEL	VIGILANTE OPERADOR 3° M.F.B.	VIGILANTE OPERADOR DE M.F.B.	1619	4	2	764.793	777.645,79	777.645,79	98,35	12.852,79
<b>TOTALES</b>							<b>319.114.560</b>	<b>318.465.493,42</b>	<b>322.309.317,13</b>	<b>100,31</b>	<b>-649.066,58</b>
<b>INCREMENTO NOMINA EN PESOS</b>								<b>-649.066,58</b>	<b>3.194.757,13</b>		
<b>PORCENTAJE DE INCREMENTO NOMINA</b>								<b>-0,20%</b>	<b>1,00%</b>		

## **Anexo 12: Reglamento salarial de personal- nivel operativo**

### **CAPITULO I: OBJETIVO**

**ARTICULO 1.** El reglamento tiene por objeto:

- a. Establecer las pautas que regulen y ordenen las promociones y ascensos dentro de la estructura salarial del personal vinculado directamente por MINEROS S.A.
- b. Disponer de normas para los movimientos internos de personal.
- c. Garantizar al personal una remuneración salarial acorde con su cargo, responsabilidades, funciones, experiencia, capacitación y desempeño dentro de la empresa.
- d. Recopilar la información para la determinación de:
  - políticas salariales de enganche
  - planes de capacitación
  - creación o supresión de cargos.

### **CAPITULO II: ESTRUCTURA SALARIAL**

**ARTICULO 2.** Se establece una estructura salarial para el personal operativo o de primera línea dividida en clases y éstas a su vez en grados, correspondiéndole a cada una de ellas, valores salariales distintos.

**ARTICULO 3.** Cada clase corresponde a un conjunto de cargos con un similar nivel de complejidad en su ejecución, desempeño y responsabilidades y que se encuentran ubicados en el mismo intervalo de puntos de acuerdo con el procedimiento de valoración.

**ARTICULO 4.** Se establecen seis clases salariales y se definen para cada clase, cinco grados.

### **CAPITULO III: FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA**

**ARTICULO 5.** Para garantizar el correcto funcionamiento de las normas de las estructuras, las promociones, los ascensos y el movimiento de personal serán coordinados y aprobados por el Comité de salarios de la empresa.

**ARTICULO 6.** Se definen las siguientes situaciones:

- **PROMOCION:** Es el cambio de grado sin que se altere la clase a la cual pertenece el cargo.
- **ASCENSO:** Implica un cambio de clase por corresponder a un nuevo cargo para el cual se requiere mayor nivel de conocimientos, competencias y experiencia.

- MOVIMIENTO INTERNO DE PERSONAL: Puede ser debido a traslados o encargos.

**ARTICULO 7.** Ocurre un *traslado* cuando la persona pasa a ocupar otro cargo sin cambiar de clase, es decir, las personas podrán rotarse entre cargos que tengan la misma jerarquía.

**ARTICULO 8.** Ocurre un *encargo* cuando la persona pasa a ocupar otro cargo perteneciente a una clase diferente a la que ocupa, en forma temporal.

**ARTICULO 9.** Cuando haya lugar a un traslado no existirá modificación de salario por no implicar cambio de clase ni de grado.

**ARTICULO 10.** Cuando se ocupe un cargo por ascenso, en concurso interno, el trabajador modificará su salario de acuerdo con los niveles salariales de los grados de la nueva clase, devengando el correspondiente al grado inmediatamente superior con respecto a su sueldo actual.

**ARTICULO 11.** Los traslados que el Comité de Salarios defina, estarán en concordancia con los siguientes objetivos:

- Atender las necesidades surgidas por las fluctuaciones del volumen de trabajo.
- Ubicar mejor al personal de acuerdo con sus aptitudes.
- Eliminar la monotonía y el tedio.
- Mejorar la capacidad del empleado mediante el conocimiento de diversos cargos.
- Reubicar al personal por motivos de edad o salud, previo concepto de la ARP.

#### **CAPITULO IV: PROMOCIONES**

**ARTICULO 12.** Las promociones se efectuarán tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Antigüedad.
- Capacitación.
- Evaluación de desempeño.

**ARTICULO 13.** El aspecto antigüedad hace referencia al tiempo de servicio prestado por el trabajador a partir de una clase y grado determinado.

**ARTICULO 14.** El aspecto de capacitación comprende los estudios no formales que adelanta el empleado, ya sea relacionados o no con el cargo desempeñado.

**ARTICULO 15.** La evaluación de desempeño se refiere a la calificación obtenida por el empleado en la evaluación del desempeño que se realiza en MINEROS S.A.

**ARTICULO 16.** Para que el trabajador sea promocionado de un grado a otro se deben acreditar los siguientes requisitos mínimos:

		GRADO				
		1	2	3	4	5
<b>ASPECTO</b>	<b>DESARROLLO</b>	-	20	40	60	80
	<b>EXPERIENCIA (Años)</b>	-	2	2	2	2

**PARAGRAFO 1.** Los puntos por desarrollo personal se asignarán de acuerdo a los siguientes criterios:

- a. Una hora de capacitación relacionada directamente con el ejercicio del cargo, equivale a un punto.
- b. Una hora de formación relacionada indirectamente con el ejercicio del cargo, equivale a 0.7 puntos.
- c. Una hora de curso dictado y relacionada con el cargo, equivale a un punto.

**PARAGRAFO 2.** Los puntos de desarrollo personal exigidos para cada uno de los grados deberán obtenerse por el empleado estando en la clase anterior a la cual aspira.

**PARAGRAFO 3.** Para la asignación de puntos por desarrollo personal sólo se considerarán cursos con duración superior o igual a 10 horas.

**PARAGRAFO 4.** Para la promoción a cualquier clase es necesario que el empleado haya obtenido calificación satisfactoria en la evaluación de desempeño correspondiente al año inmediatamente anterior.

## **CAPITULO V: ASCENSOS**

**ARTICULO 17.** Podrán aspirar a ocupar cargos que impliquen cambio de clase, todas las personas previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de descripciones de los cargos y a través de convocatorias de concurso interno.

## **CAPITULO VI: OTROS**

**ARTICULO 18.** Las promociones serán solicitadas por el empleado ante la Dirección de Recursos Humanos y servicios de apoyo, previo cumplimiento de los requisitos de que trata el artículo 16 del presente reglamento.

**ARTICULO 19.** Se establecen los meses de Marzo y Septiembre como fechas en las cuales la Dirección de Recursos Humanos recepcionará las solicitudes de que trata el artículo anterior.

**ARTICULO 20.** Las solicitudes cursadas durante el mes Marzo se harán efectivas a partir del 1 de Julio y las del mes de Septiembre a partir del 1 de Enero del año siguiente.

**ARTICULO 21.** Los ascensos se harán de conformidad a las convocatorias que periódicamente adelanta la División de Recursos Humanos, de acuerdo a sus políticas de y necesidades.

**ARTICULO 22.** Los movimientos de personal los llevará a cabo la Dirección de Recursos Humanos y servicios de apoyo dependiendo de las circunstancias del caso y en concordancia con los objetivos descritos en el presente reglamento.

**ARTICULO 23.** El salario de vinculación de una persona nueva corresponde al grado 1 de la clase salarial a la que pertenece el cargo que se va a ocupar.

**ARTICULO 24.** Como pauta a seguir los sueldos que rigen la contratación de personal a través de empresas temporales, cooperativas, bolsa de empleo o EAT's, corresponde al grado 1 de las clases salariales a la cual corresponde el cargo.

### Anexo 13: Escalas para la definición del perfil de competencias

ESCALAS PARA LA DEFINICIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS						
COMPETENCIAS TRANSVERSALES U ORGANIZACIONALES: Son las que se desean desarrollar en todas las personas de la organización, sin importar su cargo						
NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
ACTITUD POSITIVA EN SISO	Es la buena disposición basada en el conocimiento, para cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad y de auto cuidado, además de dar ejemplo con su comportamiento seguro en el trabajo y su vida personal.	Desconoce las normas en SISO y en consecuencia es incapaz de actuar de manera segura. Demuestra apatía por los temas con respecto a la seguridad industrial y la salud.	Conoce las normas y los procedimientos de seguridad aplicables en su trabajo, pero demuestra desinterés en cumplirlos, no participa de las actividades programadas por la empresa en estos temas.	Conoce las normas de seguridad y los procedimientos que le corresponden, los aplica sin el rigor y la disciplina debidos, por lo que puede incurrir en accidentes, aunque demuestra interés en el tema y participa activamente de las acciones de formación e i	Conoce y aplica las normas de seguridad, demuestra interés en participar de las acciones de formación e integración, pero no es activo en el uso de los medios de pro-acción (reportes de incidentes y otros) puestos a su disposición para promover la segurid	Es diligente y activo en la aplicación de las normas de seguridad, los procedimientos y demás información relacionada con la seguridad y salud ocupacional. Es proactivo en la presentación de acciones de mejoramiento, correctivas y preventivas y comparte e
APERTURA AL CAMBIO	Capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sea del entorno exterior, de la propia organiza	Sigue estrictamente las normas y procedimientos existentes, evidenciando desconfianza por las nuevas ideas, a pesar de hallar errores y dificultades en su actuar presente.	Sigue siempre los procedimientos. En ocasiones puede reconocer la validez de otros puntos de vista y modificar su accionar.	Evalúa y observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros, utilizando dicha información de manera selectiva para modificar su accionar. Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nueva	Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Sistemáticamente revisa y evalúa las consecuencias positivas y negativas de las acciones pasadas para agregar valor	Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o a las necesidades de la situación. Evalúa sistemáticamente su entorno, atento a cambios que pudieran producirse.

## ESCALAS PARA LA DEFINICIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>SENSIBILIDAD AMBIENTAL</b>	Es la toma de conciencia de la importancia del medio ambiente y de la manera con que nuestro trabajo y las acciones de la vida diaria afectan y a la vez dependen de la buena relación con la naturaleza.	Desconoce los impactos que su comportamiento y la operación de la empresa generan en el medio ambiente y en consecuencia no maneja de manera adecuada los recursos y su debida racionalización.	Conoce los impactos y los efectos que se causan en la naturaleza, pero no domina las acciones para evitar el daño ambiental o mitigar las consecuencias nocivas de su trabajo.	Es consciente de los efectos e impactos que su trabajo y la operación en general de la empresa generan en el medio ambiente, sabe como se pueden controlar, compensar o mitigar, pero no aplica de manera rigurosa en su labor o en su vida personal las herra	Domina los conocimientos en el tema ambiental, gestiona en la medida de sus posibilidades las acciones para cumplir con las normas dispuestas en el tema ambiental por la empresa, pero se le dificulta tomar nuevas acciones de manera proactiva para avanzar	Diligente y activo en la protección del medio ambiente, conoce y respeta la naturaleza como aliada en su entorno. Es proactivo en la presentación de acciones de mejoramiento, correctivas y preventivas haciendo efectivas las propuestas que le competen s
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.	Desconoce o le es indiferente el objetivo común que mueve a su equipo de trabajo. Actúa de manera rutinaria, cumpliendo con las acciones que en particular le corresponden.	Prioriza los objetivos personales por encima de los del equipo y tiene dificultades para involucrarse en la tarea grupal. Participa solo cuando le interesa o preocupa el tema en cuestión.	Se compromete en la búsqueda de logros compartidos. Privilegia el interés del grupo por encima del interés personal.	Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización. Crea un buen clima de trabajo, comprende la dinámica del funcionamiento grupal e interviene destrabando situaciones de conflicto interpersonal centrándose en el logro de los fines compartid	Coopera incluso en forma anónima para el logro de los objetivos organizacionales, considerando como mas relevante el objetivo de todos que las circunstancias del propio equipo de trabajo. La empresa es un solo equipo

## ESCALAS PARA LA DEFINICIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
MEJORAMIENTO CONTINUO	Capacidad para identificar permanentemente nuevas maneras de mejorar y crecer, para proyectarse como persona y apoyar a la organización.	No reconoce nuevas maneras de actuar y de modificar la forma de vida y de trabajo. En su perspectiva no existe el crecimiento.	Vislumbra otras maneras de actuar y responder a las necesidades actuales de su trabajo, solo siente seguridad aplicando los métodos ya conocidos. Teme a los cambios y las consecuencias que ellos traen.	confía en el crecimiento de la organización, es consciente de la necesidad del mejoramiento continuo. y prevé su continuidad en ella, pero no se compromete ni participa activamente en las acciones de proyección al futuro de la empresa.	Conoce y participa de los proyectos de crecimiento de la empresa, busca su continuidad en ella, acepta sin reservas la visión empresarial y la desea como parte de su beneficio propio.	Participa activamente como agente de evolución y crecimiento en búsqueda de la visión empresarial, aporta ideas innovadores que generan valor agregado a la organización.
SED DE APRENDIZAJE	Es la permanente disposición para adquirir nuevos conocimientos, para alcanzar respuestas diferentes o innovadoras a las situaciones rutinarias y a los nuevos problemas.	Se siente satisfecho con los conocimientos que ya posee y se apegaba a las maneras tradicionales de hacer el trabajo.	Aunque reconoce los métodos innovadores, teme aplicarlos escudándose en los posibles errores o consecuencias negativas que el cambio pueda traerle.	Reconoce y acepta los cambios que se presentan en la organización y la exigencia de nuevas capacitaciones, participa de ellas activamente, aplica lo aprendido en su trabajo y atiende los nuevos métodos y procedimientos que le son ordenados.	Participa de manera activa de los proyectos de crecimiento, aprende los nuevos métodos y aplica de manera creativa lo aprendido en el trabajo, aporta nuevas ideas y solicita abiertamente la actualización permanente de conocimientos.	Sobresale por sus aportes de innovación y desarrollo, no solo participa de las capacitaciones que brinda la empresa, sino además busca nuevos medios de aprendizaje, utilizando las nuevas tecnologías para acceder a la información que facilita la evolución

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS empleados: Son las que a elección del responsable de proceso, se determinan como parte del perfil requerido en un cargo u oficio en particular**

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>CAPACIDAD DE ANALISIS</b>	Se refiere al proceso de pensamiento que se exige al ocupante para identificar, analizar, comprender y/o evaluar las situaciones que se presentan y encontrarles o construirles las soluciones adecuadas o planear el desarrollo de sus actividades. Este fact	Las tareas que realiza y los problemas que enfrenta en su trabajo corresponden al desarrollo de actividades rutinarias, son de fácil solución y cuentan con instrucciones claramente definidas e implica afrontar pequeñas variaciones.	Las tareas que realiza y los problemas que enfrenta en su trabajo son homogéneas que requieren aplicación de conocimientos técnicos administrativos.	Las tareas que realiza y los problemas que enfrenta en su trabajo son heterogéneas que requieren análisis e investigación para la mejora de los procedimientos existentes y responsabilidades.	Las tareas que realiza y los problemas que enfrenta en su trabajo contienen elementos poco usuales que no se habían presentado antes, se exige creatividad y criterio, análisis amplio y complejo, investigación detallada y evaluación de varias posibilidades	Las tareas que realiza y los problemas que enfrenta en su trabajo potencialmente puede poner en riesgo la continuidad del negocio y requieren de alta creatividad y análisis de posiciones estratégicas que permitan la proyección del negocio a largo plazo.
<b>TOMA DE DECISIONES</b>	Autonomía que tiene el cargo para tomar decisiones, es decir, como actúa independientemente y con qué autonomía afecta cifras. Es el grado de autonomía que tiene el cargo en cuanto a la toma de decisiones o de compromiso en un resultado.	Toma algunas decisiones en las actividades que realiza pero recibe supervisión durante la ejecución de las tareas. Normalmente la toma de decisiones está sujeta a la aprobación del jefe.	Toma decisiones en las actividades que realiza. Recibe supervisión por el conjunto de tareas de las cuales es responsable.	Toma decisiones respaldadas en políticas muy específicas. Se supervisa el cumplimiento de los resultados.	Toma decisiones que redefinen total o parcialmente los procesos, es responsable por el cumplimiento de los objetivos funcionales de su área y se controla los resultados finales de la misma.	Toma decisiones que afectan el logro de los objetivos empresariales, redefine total o parcialmente un proceso o grupo de procesos y está sujeto al control de la Gerencia General.

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO (PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN)	Habilidad requerida para integrar funciones diferentes y el nivel de la visión integral del negocio que debe tenerse para un desempeño adecuado del cargo. Una posición puede coordinar muchas actividades pero dentro de un campo limitado, mientras que otra	Ejecuta o controla pocas actividades similares en naturaleza y objetivos.	Supervisa y ejecuta actividades propias de su cargo y en algunos casos supervisión de otros cargos con actividades y objetivos similares.	Planea, supervisa y ejecuta actividades propias de su cargo y/o supervisa cargos con actividades diferentes y objetivos homogéneos.	Dirección de un área funcional con objetivos homogéneos, que implica planeación y resultados de empresa.	Dirige varias áreas funcionales con objetivos heterogéneos, lo que implica la definición de directrices estratégicas y resultados de empresa.
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Incidencia que tiene el cargo sobre la producción de los resultados con los que esta claramente ligado .	Brinda servicios o información, que otros usan para producir un resultado propio	Proporciona servicios, apoyo, asesoría o consulta para que otros cargos puedan producir un resultado final.	Direcciona al logro de los objetivos de su área y en conjunto con otros cargos de similar responsabilidad al resultado final para la empresa.	Direcciona al resultado final de la empresa, compartiendo esta responsabilidad con sus inmediatos colaboradores.	Fija las metas globales en función del objeto del negocio y tiene la autonomía para proponer redireccionamientos en las mismas a la Junta Directiva.

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN EFECTIVA, APTITUD VERBAL Y ESCRITA	Escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. Es la habilidad de saber cuando y a quien preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la d	Presenta dificultad para expresar sus ideas y comprender con rapidez las enseñanzas impartidas. No comunica sus dificultades, generando tropiezos en el entendimiento con las personas que le rodean.	En ocasiones sus respuestas orales o escritas no son bien interpretadas.	Se comunica sin interferencias evidentes con otras personas, tanto en forma oral como escrita.	Es reconocido en su área de incumbencia por ser un interlocutor confiable y por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar efectivamente reuniones.	Es reconocido por su habilidad para identificar los momentos y la forma adecuados para exponer diferentes situaciones en las políticas de la organización y llamado por otros para colaborar en estas ocasiones. Utiliza herramientas y metodologías para dise
RELACIONES, NEGOCIACIÓN Y ACTITUD DE SERVICIO	Habilidad de Negociación que el cargo requiere. Considera las competencias del ser o comportamentales necesarias para relacionarse con personal externo a la empresa y personal interno no perteneciente a la misma dependencia, es decir, que no reporte dir	Presta servicios y obtiene cooperación en asuntos rutinarios.	Presta servicio con gentileza, de forma eficaz y eficiente para obtener cooperación o intercambio de información y cumplir con las finalidades del cargo.	Negocia y obtiene cooperación en diferentes actividades, influye en otros. Presenta en forma clave habilidad para escuchar y desarrollar un mutuo entendimiento con otras personas. Capacidad para participar en discusiones en grupo, investigaciones de merc	Logra acuerdos satisfactorios. Capacidad de utilizar herramientas y metodologías para diseñar y preparar la estrategia de cada negociación. Negocia y representa a la empresa, generando un alto impacto en los resultados.	Negocia al más alto nivel, en todos los escenarios y ante cualquier situación de los aspectos más vitales y estratégicos para la empresa con otras organizaciones y autoridades.

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>AUTOCONTROL Y TOLERANCIA A LA PRESIÓN</b>	Actúa con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás, o cuando se	Reacciona con depresión o violentamente ante los enfrentamientos o choques con otros. Se sale de casillas aumentando el conflicto. Su desempeño se deteriora en situaciones de mucha presión, tanto sea por los tiempos o por imprevistos de cualquier índole:	Generalmente no alcanza los objetivos por sentirse presionado, su desempeño es bajo en situaciones de mucha exigencia.	Alcanza los objetivos aunque este presionado, su desempeño es inferior en situaciones de mucha exigencia. Controla sus emociones. Siente el impulso de hacer algo inapropiado pero resiste la tentación. No cae en la situación de actuar irreflexivamente. O b	Alcanza los objetivos aunque este presionado por el tiempo, su desempeño es bueno en situaciones de mucha exigencia. Siente emociones fuertes tales como enfado y frustración extrema, pero continua hablando, actuando o trabajando con calma. Puede abandonar	Alcanza los objetivos previstos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes, imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad. Su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia. Evita las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés s
<b>INICIATIVA Y CREATIVIDAD</b>	Presenta predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje (instrucciones, normas, guías, manuales, legislaciones etc). Es la habilidad para presentar recursos, ideas y m	Tiene instrucciones de trabajo fijas, muchos antecedentes y ejemplos inmediatamente disponibles. Se especifica el "qué" y el "cómo" lo realiza a partir del conocimiento previo.	Cuenta con normas estructuradas y claras, que implican un nivel de interpretación del "qué" y establece el "cómo"	Utiliza procedimientos previamente definidos y/o situaciones presentadas anteriormente al interior o exterior de la empresa que implican la elección e implementación de la solución mas adecuada dentro de las diferentes opciones.	Utiliza procedimientos sustancialmente diversificados, donde el problema esta identificado, pero la solución puede ser construida a partir de nuevos desarrollos basados o no en experiencias o aplicaciones previas.	Se centra en aspectos fundamentales que la compañía debe atender y en los cuales se debe concentrar para lograr el crecimiento futuro y alcanzar una posición competitiva estable. Actúa anticipadamente para crear oportunidades o para evitar problemas.

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS NIVELES OPERATIVOS: Son las que a elección del responsable de proceso, se determinan como parte del perfil requerido en un cargo u oficio en particular**

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
INICIATIVA (HABILIDAD MENTAL, CONCENTRACIÓN)	Mide las exigencias del cargo en términos de la concentración y la capacidad de actuar solo y sin guía en la realización de tareas, y en la atención y solución de problemas según la complejidad del trabajo.	Realiza tareas muy sencillas o repetitivas siguiendo instrucciones definidas y exactas, métodos o prácticas de fácil comprensión.	Realiza trabajo repetitivo, caracterizado por la continua observancia de las instrucciones o procedimientos establecidos. Puede tomarse algunas decisiones de poca importancia con la intervención y aprobación de un superior.	Requiere a veces aportar ideas bajo el control del superior y capacidad de decisión frecuente, aunque basándose en casos anteriores muy bien definidos.	Requiere frecuentemente una aportación de ideas aun existiendo métodos definidos, saber afrontar situaciones imprevistas con buen sentido y recursos personales y sin el permanente control del superior inmediato.	Requiere aportar innovación o desarrollo de nuevas formas de hacer el trabajo, ingeniarse maniobras o nuevas formas de aplicación de la actividad operativa.
HABILIDAD MANUAL	Aprecia la facilidad de la coordinación manual con los sentidos para que la cantidad y calidad del trabajo sea la mejor, como en el manejo de maquinas, herramientas, movimientos repetitivos y con la precisión requerida.	Requiere un mínimo de aplicación manual. La operación prácticamente automática.	Requiere aplicación manual frecuente pero normal, debe manipular herramientas, maquinaria o utensilios manuales que requieren algún grado de destreza.	Requiere aplicación manual continua, superior a lo normal y una coordinación importante con los sentidos u otros órganos del cuerpo para el desarrollo satisfactorio de su oficio.	Requiere gran habilidad manual y de coordinación para el desarrollo de la mayor parte de las actividades de su oficio con precisión y destreza.	

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN			
		1	2	3	4
RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS	Asiste e instruye a otros trabajadores en la realización de sus labores para lograr el objetivo del cargo	Ninguna responsabilidad por un trabajo diferente al que realiza por sí mismo.	Requiere de moderada asistencia a otros empleados. Debe instruir a una o dos personas ocasionalmente en su jornada laboral.	Requiere de responsabilidad por instruir y coordinar actividades de un número limitado de personas (superior a dos) la mayor parte del tiempo, mientras participa en un trabajo similar	Requiere planear la rutina de trabajo de un grupo de personas confiadas a su cargo en un frente de trabajo, verificando que se cumplan las instrucciones precisas de las tareas del turno o de la cuadrilla.
CONTACTOS, RELACIONES,	Manejo de los contactos personales que son necesarios para la realización correcta y completa de las labores del cargo, tomando en cuenta el manejo de las relaciones, intensidad e importancia de las mismas.	Maneja contactos poco frecuentes con compañeros de dependencia. La información que se maneja es de rutina.	Maneja contactos y cooperación frecuente con compañeros, con personal de otras dependencias y ocasionalmente con personal externo a la compañía para suministrar u obtener información. La información que se maneja es de rutina y de alguna importancia. El t	Maneja contactos frecuentes con personas de la empresa y/o personal externo, referente a cuestiones sencillas y de alguna importancia donde se debe cuidar la atención y la cortesía.	Maneja contactos permanentes con compañeros, con personal de otras dependencias y/o entidades externas. Se requiere tacto y juicio en el manejo de las relaciones con el fin de obtener información clara, completa y fidedigna.

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DINAMISMO Y CAPACIDAD FÍSICA</b>	Es la capacidad de mantener el constante ritmo de trabajo aún en condiciones de máxima exigencia física y mental y de celeridad y labor continuada.	La labor es rutinaria y no exige movimientos ni esfuerzos físicos que desgasten el organismo, ni concentración que genere cansancio mental.	La labor exige esfuerzo físico y concentración ligera, no genera desgaste físico ni metal, aunque debe mantener alerta los sentidos para cumplir bien el trabajo.	La labor exige la aplicación de los sentidos en mediano esfuerzo, debe estar alerta al trabajo para evitar accidentes o errores que generen daños en las personas o equipos.	El trabajo demanda energía y esfuerzo físico y mental durante toda la jornada, exigiendo que su ejecutor esté alerta de manera constante para cumplir cabalmente con la labor sin errores o accidentes.	
<b>AUTOCONTROL Y TOLERANCIA A LA PRESIÓN</b>	Actúa con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás, o cuando se	Reacciona con depresión o violentamente ante los enfrentamientos o choques con otros. Se sale de casillas aumentando el conflicto. Su desempeño se deteriora en situaciones de mucha presión, tanto sea por los tiempos, por imprevistos de cualquier índole, p	Generalmente no alcanza los objetivos por sentirse presionado, su desempeño es bajo en situaciones de mucha exigencia o se afecta por las condiciones físicas adversas de su entorno.	Alcanza los objetivos aunque esté presionado, su desempeño es inferior en situaciones de mucha exigencia en ambientes físicos difíciles. Controla sus emociones. Siente el impulso de hacer algo inapropiado pero resiste la tentación. No cae e	Alcanza los objetivos aunque este presionado por el tiempo, su desempeño es bueno en situaciones de mucha exigencia en ambientes físicos difíciles. Siente emociones fuertes tales como enfado y frustración	Alcanza los objetivos previstos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes, imprevistos, condiciones en ambientes físicos difíciles, desacuerdos, oposición y diversidad. Su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia. Evita las manifesta

## Anexo 14: Escalas de valoración del nivel de competencia de cada persona

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS						
COMPETENCIAS TRANSVERSALES U ORGANIZACIONALES: Son las que se desean desarrollar en todas las personas de la organización, sin importar su cargo						
NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
ACTITUD POSITIVA EN SISO	Es la buena disposición basada en el conocimiento, para cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad y de auto cuidado, además de dar ejemplo con su comportamiento seguro en el trabajo y su vida personal.	Desconoce las normas en SISO y en consecuencia es incapaz de actuar de manera segura. Demuestra apatía por los temas con respecto a la seguridad industrial y la salud.	Conoce las normas y los procedimientos de seguridad aplicables en su trabajo, pero demuestra desinterés en cumplirlos, no participa de las actividades programadas por la empresa en estos temas.	Conoce las normas de seguridad y los procedimientos que le corresponden, los aplica sin el rigor y la disciplina debidos, por lo que puede incurrir en accidentes, aunque demuestra interés en el tema y participa activamente de las acciones de formación e i	Conoce y aplica las normas de seguridad, demuestra interés en participar de las acciones de formación e integración, pero no es activo en el uso de los medios de pro-acción (reportes de incidentes y otros) puestos a su disposición para promover la seguridad	Es diligente y activo en la aplicación de las normas de seguridad, los procedimientos y demás información relacionada con la seguridad y salud ocupacional. Es proactivo en la presentación de acciones de mejoramiento, correctivas y preventivas y comparte e
APERTURA AL CAMBIO	Capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sea del entorno exterior, de la propia organiza	Sigue estrictamente las normas y procedimientos existentes, evidenciando desconfianza por las nuevas ideas, a pesar de hallar errores y dificultades en su actuar presente.	Sigue siempre los procedimientos. En ocasiones puede reconocer la validez de otros puntos de vista y modificar su accionar.	Evalúa y observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros, utilizando dicha información de manera selectiva para modificar su accionar. Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nueva	Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Sistemáticamente revisa y evalúa las consecuencias positivas y negativas de las acciones pasadas para agregar valor	Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o a las necesidades de la situación. Evalúa sistemáticamente su entorno, atento a cambios que pudieran producirse.

## DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

**COMPETENCIAS TRANSVERSALES U ORGANIZACIONALES: Son las que se desean desarrollar en todas las personas de la organización, sin importar su cargo**

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
SENSIBILIDAD AMBIENTAL	Es la toma de conciencia de la importancia del medio ambiente y de la manera con que nuestro trabajo y las acciones de la vida diaria afectan y a la vez dependen de la buena relación con la naturaleza.	Desconoce los impactos que su comportamiento y la operación de la empresa generan en el medio ambiente y en consecuencia no maneja de manera adecuada los recursos y su debida racionalización.	Conoce los impactos y los efectos que se causan en la naturaleza, pero no domina las acciones para evitar el daño ambiental o mitigar las consecuencias nocivas de su trabajo.	Es consciente de los efectos e impactos que su trabajo y la operación en general de la empresa generan en el medio ambiente, sabe como se pueden controlar, compensar o mitigar, pero no aplica de manera rigurosa en su labor o en su vida personal las herra	Domina los conocimientos en el tema ambiental, gestiona en la medida de sus posibilidades las acciones para cumplir con las normas dispuestas en el tema ambiental por la empresa, pero se le dificulta tomar nuevas acciones de manera proactiva para avanzar	Diligente y activo en la protección del medio ambiente, conoce y respeta la naturaleza como aliada en su entorno. Es proactivo en la presentación de acciones de mejoramiento, correctivas y preventivas haciendo efectivas las propuestas que le competen en s
TRABAJO EN EQUIPO	Capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.	Desconoce o le es indiferente el objetivo común que mueve a su equipo de trabajo. Actúa de manera rutinaria, cumpliendo con las acciones que en particular le corresponden.	Prioriza los objetivos personales por encima de los del equipo y tiene dificultades para involucrarse en la tarea grupal. Participa solo cuando le interesa o preocupa el tema en cuestión.	Se compromete en la búsqueda de logros compartidos. Privilegia el interés del grupo por encima del interés personal.	Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización. Crea un buen clima de trabajo, comprende la dinámica del funcionamiento grupal e interviene destrabando situaciones de conflicto interpersonal centrándose en el logro de los fines compartid	Coopera incluso en forma anónima para el logro de los objetivos organizacionales, considerando como mas relevante el objetivo de todos que las circunstancias del propio equipo de trabajo. La empresa es un solo equipo

## DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

**COMPETENCIAS TRANSVERSALES U ORGANIZACIONALES: Son las que se desean desarrollar en todas las personas de la organización, sin importar su cargo**

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
MEJORAMIENTO CONTINUO	Capacidad para identificar permanentemente nuevas maneras de mejorar y crecer, para proyectarse como persona y apoyar a la organización.	No reconoce nuevas maneras de actuar y de modificar la forma de vida y de trabajo. En su perspectiva no existe el crecimiento.	Vislumbra otras maneras de actuar y responder a las necesidades actuales de su trabajo, solo siente seguridad aplicando los métodos ya conocidos. Teme a los cambios y las consecuencias que ellos traen.	confía en el crecimiento de la organización, es consciente de la necesidad del mejoramiento continuo. y prevé su continuidad en ella, pero no se compromete ni participa activamente en las acciones de proyección al futuro de la empresa.	Conoce y participa de los proyectos de crecimiento de la empresa, busca su continuidad en ella, acepta sin reservas la visión empresarial y la desea como parte de su beneficio propio.	Participa activamente como agente de evolución y crecimiento en búsqueda de la visión empresarial, aporta ideas innovadoras que generan valor agregado a la organización.
SED DE APRENDIZAJE	Es la permanente disposición para adquirir nuevos conocimientos, para alcanzar respuestas diferentes o innovadoras a las situaciones rutinarias y a los nuevos problemas.	Se siente satisfecho con los conocimientos que ya posee y se apega a las maneras tradicionales de hacer el trabajo.	Aunque reconoce los métodos innovadores, teme aplicarlos escudándose en los posibles errores o consecuencias negativas que el cambio pueda traerle.	Reconoce y acepta los cambios que se presentan en la organización y la exigencia de nuevas capacitaciones, participa de ellas activamente, aplica lo aprendido en su trabajo y atiende los nuevos métodos y procedimientos que le son ordenados.	Participa de manera activa de los proyectos de crecimiento, aprende los nuevos métodos y aplica de manera creativa lo aprendido en el trabajo, aporta nuevas ideas y solicita abiertamente la actualización permanente de conocimientos.	Sobresale por sus aportes de innovación y desarrollo, no solo participa de las capacitaciones que brinda la empresa, sino además busca nuevos medios de aprendizaje, utilizando las nuevas tecnologías para acceder a la información que facilita la evolución

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS empleados: Son las que a elección del responsable de proceso, se determinan como parte del perfil requerido en un cargo u oficio en particular**

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CAPACIDAD DE ANÁLISIS	Hace referencia a la profundidad y complejidad de pensamiento que demanda el cargo, teniendo en cuenta el tipo de problemas y de situaciones variables que enfrenta en su trabajo. Se refiere al proceso de pensamiento que se exige al ocupante para identificar	Realiza tareas y se enfrenta a los problemas solo en actividades rutinarias y de fácil solución, cuando se cuenta con instrucciones claramente definidas.	Realiza tareas y se enfrenta a los problemas cuando son muy similares, aplicando conocimientos técnicos o administrativos.	Realiza tareas y se enfrenta a problemas heterogéneos en su trabajo, se basa en el análisis y la investigación, trabaja por mejorar los procedimientos existentes y las responsabilidades.	Realiza tareas y se enfrenta a problemas en su trabajo poco usuales que contienen elementos que no se habían presentado antes, usa la creatividad, el criterio, el análisis, la investigación detallada y la evaluación de varias posibilidades encontrando la	Realiza tareas y enfrenta problemas que potencialmente pueden poner en riesgo la continuidad del negocio, usa la creatividad y el análisis de posiciones estratégicas permitiendo la proyección del negocio a largo plazo.
TOMA DE DECISIONES	Autonomía que tiene el cargo para tomar decisiones, es decir, como actúa independientemente y con qué autonomía afecta cifras. Es el grado de autonomía que tiene el cargo en cuanto a la toma de decisiones o de compromiso en un resultado.	Toma algunas decisiones en las actividades que realiza pero recibe supervisión durante la ejecución de las tareas. Normalmente la toma de decisiones está sujeta a la aprobación del jefe.	Toma decisiones en las actividades que realiza. Recibe supervisión por el conjunto de tareas de las cuales es responsable.	Toma decisiones respaldadas en políticas muy específicas. Se supervisa el cumplimiento de los resultados.	Toma decisiones que redefinen total o parcialmente los procesos, es responsable por el cumplimiento de los objetivos funcionales de su área y se controla los resultados finales de la misma.	Toma decisiones que afectan el logro de los objetivos empresariales, redefine total o parcialmente un proceso o grupo de procesos y está sujeto al control de la Gerencia General.

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO (PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN)	Habilidad requerida para integrar funciones diferentes y el nivel de la visión integral del negocio que debe tenerse para un desempeño adecuado del cargo. Una posición puede coordinar muchas actividades pero dentro de un campo limitado, mientras que otra	Ejecuta y supervisa las actividades de su cargo, pero le cuesta supervisar otros cargos con actividades y objetivos similares cuando le corresponde.	Planea, supervisa y ejecuta bien las actividades propias de su cargo pero le cuesta supervisar otros cargos con actividades diferentes y objetivos homogéneos .	Planea, supervisa y ejecuta actividades propias de su cargo y/o supervisa cargos con actividades diferentes y objetivos homogéneos.	Direcciona bien su área con objetivos homogéneos, planea y demuestra resultados	Dirige a la vez varias áreas funcionales con objetivos heterogéneos, define directrices estratégicas y demuestra buenos resultados
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Incidencia que tiene el cargo sobre la producción de los resultados con los que está claramente ligado .	Brinda servicios o información, contribuye a que otros produzcan un resultado propio	Proporciona buenos servicios, apoyo, asesoría o consulta a otros cargos para que estos puedan producir un resultado final.	Direcciona al logro de los objetivos de su área y en conjunto con otros cargos de similar responsabilidad al resultado final para la empresa.	Direcciona al resultado final de la empresa, compartiendo esta responsabilidad con sus inmediatos colaboradores.	Fija las metas globales en función del objeto del negocio y tiene la autonomía para proponer redireccionamientos en las mismas a la Junta Directiva.
COMUNICACIÓN EFECTIVA, APTITUD VERBAL Y ESCRITA	Escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. Es la habilidad de saber cuando y a quien preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la d	Presenta dificultad para expresar sus ideas y comprender con rapidez las enseñanzas impartidas. No comunica sus dificultades, generando tropiezos en el entendimiento con las personas que le rodean.	En ocasiones sus respuestas orales o escritas no son bien interpretadas.	Se comunica sin interferencias evidentes con otras personas, tanto en forma oral como escrita.	Es reconocido en su área de incumbencia por ser un interlocutor confiable y por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar efectivamente reuniones.	Es reconocido por su habilidad para identificar los momentos y la forma adecuados para exponer diferentes situaciones en las políticas de la organización y llamado por otros para colaborar en estas ocasiones. Utiliza herramientas y metodologías para dise

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
RELACIONES, NEGOCIACIÓN Y ACTITUD DE SERVICIO	Habilidad de Negociación que el cargo requiere. Considera las competencias del ser o comportamentales necesarias para relacionarse con personal externo a la empresa y personal interno no perteneciente a la misma dependencia, es decir, que no reporte dir	Presta servicios y obtiene cooperación en asuntos rutinarios.	Presta servicio con gentileza, de forma eficaz y eficiente para obtener cooperación o intercambio de información y cumplir con las finalidades del cargo.	Negocia y obtiene cooperación en diferentes actividades, influye en otros. Presenta en forma clave habilidad para escuchar y desarrollar un mutuo entendimiento con otras personas. Capacidad para participar en discusiones en grupo, investigaciones de merc	Logra acuerdos satisfactorios. Capacidad de utilizar herramientas y metodologías para diseñar y preparar la estrategia de cada negociación. Negocia y representa a la empresa, generando un alto impacto en los resultados.	Negocia al más alto nivel, en todos los escenarios y ante cualquier situación de los aspectos más vitales y estratégicos para la empresa con otras organizaciones y autoridades.
AUTOCONTROL Y TOLERANCIA A LA PRESIÓN	Actúa con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás, o cuando se	Reacciona con depresión o violentamente ante los enfrentamientos o choques con otros. Se sale de casillas aumentando el conflicto. Su desempeño se deteriora en situaciones de mucha presión, tanto sea por los tiempos o por imprevistos de cualquier índole:	Reacciona con depresión o violentamente ante los enfrentamientos o choques con otros. Se sale de casillas aumentando el conflicto. Su desempeño no se deteriora en situaciones de mucha presión, tanto sea por los tiempos o por imprevistos de cualquier índol	Alcanza los objetivos aunque este presionado, su desempeño es inferior en situaciones de mucha exigencia. Controla sus emociones. Siente el impulso de hacer algo inapropiado pero resiste la tentación. No cae en la situación de actuar irreflexivamente. O b	Alcanza los objetivos aunque este presionado por el tiempo, su desempeño es bueno en situaciones de mucha exigencia. Siente emociones fuertes tales como enfado y frustración extrema, pero continua hablando, actuando o trabajando con calma. Puede abandonar	Alcanza los objetivos previstos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes, imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad. Su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia. Evita las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés s
INICIATIVA y CREATIVIDAD	Presenta predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje ( instrucciones, normas, guías, manuales, legislaciones etc). Es la habilidad para presentar recursos, ideas y m	Necesita de instrucciones de trabajo fijas, muchos antecedentes y ejemplos. Especificarle el "qué" y el "cómo" se realizan las cosas	Necesita de normas estructuradas y claras, para la interpretación del "qué" y poder establecer el "cómo"	Utiliza procedimientos previamente definidos y/o situaciones presentadas anteriormente al interior o exterior de la empresa, eligiendo e implementando la solución mas adecuada dentro de las diferentes opciones.	Utiliza procedimientos sustancialmente diversificados, donde el problema esta identificado, pero la solución la construye a partir de nuevos desarrollos basados o no en experiencias o aplicaciones previas.	Se centra en aspectos fundamentales que la compañía debe atender y en los cuales se debe concentrar logrando el crecimiento futuro y alcanzando una posición competitiva estable. Actuando anticipadamente para crear oportunidades o para evitar problemas.

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		Bajo	Medio/bajo	Medio	Medio-Alto	Alto
INICIATIVA (HABILIDAD MENTAL, CONCENTRACIÓN)	Mide las exigencias del cargo en términos de la concentración y la capacidad de actuar solo y sin guía en la realización de tareas, y en la atención y solución de problemas según la complejidad del trabajo.	Realiza tareas muy sencillas o repetitivas, necesita de instrucciones definidas y exactas, métodos o prácticas de fácil comprensión.	Realiza trabajo repetitivo, sigue instrucciones o procedimientos establecidos. Solo toma decisiones cuando son poco importantes y necesita de la intervención y aprobación de un superior.	A veces aporta ideas pero bajo el control del superior, necesita tomar decisiones pero solo lo hace basándose en casos anteriores muy bien definidos.	Frecuentemente aporta ideas aun existiendo métodos definidos, sabe afrontar situaciones imprevistas con buen sentido y recursos personales y sin el permanente control del superior inmediato.	Aporta innovación o desarrollo de nuevas formas de hacer el trabajo, se ingenia maniobras o nuevas formas de aplicación de la actividad operativa.
HABILIDAD MANUAL	Aprueba la facilidad de la coordinación manual con los sentidos para que la cantidad y calidad del trabajo sea la mejor, como en el manejo de maquinas, herramientas, movimientos repetitivos y con la precisión requerida.	Tiene poca habilidad manual.	Tiene un grado de habilidad y destreza manual normal	Tiene un grado de habilidad y destreza manual superior a lo normal, presentando una coordinación importante con los sentidos u otros órganos del cuerpo que le permite el desarrollo satisfactorio de su oficio.	Presenta la destreza manual necesaria y la coordinación para el desarrollo de sus actividades	
RESPONSABILIDAD POR TRABAJO DE OTROS	Asiste e instruye a otros trabajadores en la realización de sus labores para lograr el objetivo del cargo	Se responsabiliza solo de su trabajo	Realiza moderada asistencia y/o instruye a otros trabajadores.	Se responsabiliza por instruir y coordinar actividades la mayor parte del tiempo, mientras participa en un trabajo similar	Planea la rutina de trabajo de un grupo de personas confiadas a su cargo, verifica que se cumplan las instrucciones precisas de las tareas del turno o de la cuadrilla.	

NOMBRE	DEFINICIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		Bajo	Medio/bajo	Medio	Medio-Alto	Alto
CONTACTOS, RELACIONES,	Manejo de los contactos personales que son necesarios para la realización correcta y completa de las labores del cargo, tomando en cuenta el manejo de las relaciones, intensidad e importancia de las mismas.	No maneja buenas relaciones ni contactos frecuentes con sus compañeros	Tiene buenos contactos y coopera frecuente con los compañeros o con el personal de otras dependencias. Cuando necesita información la obtiene sin ningún problema.	Tiene buenos contactos frecuentes con personas de la empresa y/o personal externo, es cortés, maneja la situación cuando se trata de cuestiones sencillas.	Maneja buenos contactos permanentes con compañeros, con personal de otras dependencias y/o entidades externas. Tiene tacto y juicio en el manejo de las relaciones obteniendo información clara, completa y fidedigna.	
DINAMISMO Y CAPACIDAD FÍSICA	Es la capacidad de mantener el constante ritmo de trabajo aún en condiciones de máxima exigencia física y mental y de celeridad y labor continuada.	No le agrada el dinamismo, ni tiene predisposición para el trabajo duro, prefiere mantener actividades más pasivas y rutinarias	En algunos casos se enfrenta a labores que le exigen esfuerzo físico y concentración ligera, pero prefiere no generar desgaste físico ni metal	Demuestra dinamismo y energía en trabajos duros, esta siempre alerta al trabajo para evitar accidentes o errores	Le gusta estar en continuo dinamismo. Se enfrenta a situaciones que le demandan mucha energía, esfuerzo físico y mental durante toda la jornada, esta siempre alerta y cumple cabalmente con la labor sin errores o accidentes.	
AUTOCONTROL Y TOLERANCIA A LA PRESIÓN	Actúa con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás, o cuando se	Reacciona con depresión o violentamente ante los enfrentamientos o choques con otros. Se sale de casillas aumentando el conflicto. Su desempeño no se deteriora en situaciones de mucha presión, tanto sea por los tiempos, por imprevistos de cualquier índole	Generalmente no alcanza los objetivos por sentirse presionado, su desempeño es bajo en situaciones de mucha exigencia o se afecta por las condiciones físicas adversas de su entorno.	Alcanza los objetivos aunque esté presionado, su desempeño es inferior en situaciones de mucha exigencia o condiciones en ambientes físicos difíciles. Controla sus emociones. Siente el impulso de hacer algo inapropiado pero resiste la tentación. No cae e	Alcanza los objetivos aunque este presionado por el tiempo, su desempeño es bueno en situaciones de mucha exigencia o condiciones en ambientes físicos difíciles. Siente desacuerdos, oposición y emociones fuertes tales como enfado y frustración extrema, pero continua hablando, act	Alcanza los objetivos previstos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes, imprevistos, condiciones en ambientes físicos difíciles, desacuerdos, oposición y diversidad. Su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia. Evita las manifesta

### Anexo 15: Programa general de capacitación

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES	
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06						
Curso de actualización y capacitación de vigilancia y supervisión	10-19 diciembre													William Bermudez	08-Oct	50 horas	Personal de seguridad	
Protocolo y etiqueta	17,18													Margarita Lucía Londoño		4 horas	Personal servicio, secretarios, auxiliares administrativos, jefes Directores	4 grupos
Autocad 3D	25,26, 27														8-12 y 2-6	24 horas	Geologos, Ingenieria	
Sensibilización TPM														Gabriel Galvis	3 a 6 pm	4 horas	Directores UP, Capitanes dragas, Gustavo Morales, Luis Fernando Villa, Sergio Bonilla, Hector Monsalve, Luis Eduardo sarmiento, Alberto mesa, Jimmy Osorio, Gildardo Gomez, rafael Roldan	
Actualización secretarial y técnicas de archivo.														SENA (Bibiana Tirado)	8-12m ó 4-8pm	80 horas	Secretarios	Inicia 11 de Febrero y termina 7 marzo, durante 4 semanas (2 grupos)
Investigación de accidentes e incidentes		7,8												Monica Urrego Suratep	7 - 9 am 4-6 pm	2 horas	Jefes, supervisores, capitanes, capitanes de puerto y Directores	
Sensibilización salud Ocupacional en oficinas														Margarita Ospina	5-6 y 8-9	1 horas	Grupo de oficinas	Todo el personal de oficinas
Capacitación sobre funcionamiento de unidad hidráulica de accionamiento transmisión de criba		8,11,12												Harold Salazar y cia	2-6pm	4 horas	Taller electrico, personal dragas, operadores dragas	

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06					
Teoría y funcionamiento sistema hidraulico equipo de		13											Alberto Mesa, Jose Luis mejia	7-11am	4 horas	Personal beneficio a bordo de dragas	
Manejo del SAM				10,11									Pablo Pinillos	Jueves de 4-6pm y viernes 8-6pm	10 horas	Alvaro Palacio, Hector Monsalve, Luis Eduardo samiento, Luis Fernando Villa, Gustavo Morales, Sergio Bonilla, Francisco Fernandez, Walter Arias, Julio Carmona, Sistemas	Se dejaran tareas y se realizara seguimientos por Pablo en un mes
Auditores internos de calidad				21,22,23,24,25									Sena		20 horas	Auditores internos en formación	El 10 de Abril el instructor presenta contenido de los cursos para organizar los grupos
Sistemas de pensiones					23,24								Elida Ospina	4-6 pm o 8-10am	2 horas	Empleados que quieran asistir	Para aclarar todas las dudas frente al sistema de pensiones
Curso de Normas viales				5,26									Sena	8-12M ó 6 pm	4 horas	Para personal administrativo	Para personas con pase
Formación TPM			13,14,19	17,21,22,23,29	5,6,13,14,15,20,21	17,19,26	3,4,15,16,17,22,30	14,15,20,27	9,10,16,19,30				Grupo Corona	8-5 pm		Alex Medina, Hector Monsalve, Gabriel Galvis, Jaime Alzate, Luis Fernando Villa	Esta suspendida
Estrategia		22	12	7,21									Breakthrough	8-4 pm	8 horas	Directores	

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES		
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06							
Seminario negociación					14,15									Jorge Ignacio Tobon			Ramiro Calad, Armando estrada, Gaviria, Luis Felipe Ramirez, Carmen Meracdo, Stella Grueso, Jaime Jaramillo, Carlos mario castaño, Ramiro Jaramillo, Maristella Moreno, jairo cano, Alvaro palacio, Gonzalo Escobar, Carlos Tamayo, Javier Escobar, Carlos tamayo Gonzalo Gomez, Maria		
Formación avanzada de dirigentes						26,27,28	24,25,26	28,29,30	25,26,27	30,31	1			Quirama colegio altos estudios			Elida ospina, stella Grueso		
Observadores			28	11, 25	9	6,27	25	8,29	12,26	10,24	7,28			Suratep (Mónica Urrego)	7-4pm	8 horas	Todo el personal	Grupos de minimo 15 y maximo 25 personas	
Continuación del programa de inglés			10,11,12,13,14,15	7,8,9,10,11,12,28,29,30	1,2,3,19,20,21,22,23,24	3,4,5,6,7,23,24,25,26,27,28								SENA			Empleados inscritos	En cada visita se organizan los grupos presenciales	
Seminario taller Acciones Correctivas y Preventivas									11,12,13,14,15					Victor Martinez	8-12M ó 6 pm	2	8 horas	Responsables de proceso	
Curso basico en sistemas de gestion integral									19,20,21,22					Sena	8-12M ó 6 pm	2	10 horas	Personal nuevo en la empresa	
Actualización en OHSAS 18001/2007														Icontec	8-12M ó 6 pm	2	8 horas	Grupo SGI	

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES	
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06						
Electrónica, electricidad e hidráulica para motores diesel.														SENA		4 semanas	Mecanicos Diesel y ayudantes	Por confirmar la fecha
Operación de maquinaria pesada en terrenos inestables				x										SENA			Operadores y ayudantes maquinaria pesada .	Por confirmar la fecha
Riesgos mecánicos en manejo de máquinas y herramientas (con BPM).					x									SENA				Por confirmar la fecha
Diplomado Herramientas Gerenciales														SENA	Sabados 2-6pm y Domingos 8-1pm	130 horas	Profesionales y tecnólogos de la empresa	Un fin de semana cada 15 días
Sistemas hidraulicos haggglunds				15,16,17										Harold Salazar y cia	8-12m, 2-6pm	8 horas	Mecanicos de Mantenimiento, Albarito Mesa, Jimmy Osorio	Capacitación en campo
Sistemas electronicos para unidades Haggglunds				21,22,23										Harold Salazar y cia	8-12m, 2-6pm	8 horas	Electricistas y Ignacio zapata, Jhon Jairo Betancur, Rafael Pardo	Capacitación en campo
Capacitación en Spaider (Sistema Hidraulico)				14- 19										Jhon Jairo Betancur		8 horas	Electricistas Dto Electrico	por definir los horarios
Capacitación en electricidad de motores, coordinación de protecciones y electrónica básica					12-17									Jhon Jairo Betancur		8 horas	Electricistas Dto Electrico	por definir los horarios
Capacitación en instalaciones residenciales.						16-21								Jhon Jairo Betancur		8 horas	Electricistas Dto Electrico	por definir los horarios

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES	
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06						
Capacitación en Instalaciones Industriales							21-26							Jhon Jairo Betancur		4 horas	Electricistas Dto Electrico	por definir los horarios
Cultura crecimiento Humano	30,31,1	25,26,27,28,29	25,26,27,28	14,15,16,17,18	27,28,29,30		28,29,30,31		22,23,24,25,26		24,25,26,27,28			Dr Rodrigo Yepez	8-12m, 2-6pm	8 horas cada grupo	Personal Administraivo, operativo, lideres de entrenamiento, parejas	Liderazgo, comunicación efectiva, autocuidado, manejo
Formación operadores de draga														Jefes areas	09:12 a.m.	3 horas	Operadores de dragas	Temas en salud ocupacional, medio ambiente, gestion humana, electricidad
Actualización de evaluadores de competencias														SENA	8am - 6pm	16 horas	Carlos Mario castaño, Mónica Villa, Ariel Mora, Marino amaya	Para realizar este proceso necesita la actualización
Capacitación en riesgos químicos (Con BPM)														SENA				Segundo semestre
Excel														Comfenalco			Secretarios y Jefes	Segundo semestre
project														Comfenalco			Jefes	Segundo semestre
Couching y liderazgo														Dinamic Training	6 meses		Jefes y Directores	Segundo semestre
Actualización en impuestos sobre la Nomina														Práctica	8am - 6pm	8 horas	Miguel Hinestroza, Dionedez, Modesto	
Flujo de caja														Práctica	8am - 6pm	8 horas	Miguel Mosquera	

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES	
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06						
Seminario evaluación Financiera de proyectos		8 y 15											Asociación Colombiana de ejecutivos de finanzas	8-5pm	8 horas	Ramiro Jaramillo		
Mantenimiento base de datos Oracle		25,26,27,28,29											Asistir S.A			Martha Zapata, ailen restrepo		
Diplomado Gestion Humana			7										Universidad Eafit	Viernes 5-9 pm y sabado 8-12m	135 horas	Monica Villa		
Diplomado normas de contabilidad		22											Universidad Eafit	Viernes 5-9 pm y sabado 8-12m	135 horas	Carmen mercado, Hector Trespacios		
Diplomado de Gestion del riesgo			15										Suratep	Viernes 5-9 pm y sabado 8-12m	135 horas	Margarita Ospina		
Diplomado evaluación de proyectos													Universidad Bolivariana	Viernes 5-9 pm y sabado 8-12m	135 horas	Jorge Duque		
Actualización Seguridad Social y nómina																		Por confirmar fecha (2 personas)
Actualización contable y tributaria																		Por confirmar fecha (4 personas)

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES	
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06						
Seguridad en espacios confinados (Minería Subterránea)								14,15						Concejo Colombiano de Seguridad		16 horas		2 personas
Taller integral en Seguridad, Salud y Ambiente para contratistas- RUC									11,12					Concejo Colombiano de Seguridad		16 horas		3 personas
Administración y gerencia de emergencias ambientales													6,7	Concejo Colombiano de Seguridad		16 horas		2 personas
Repaso en el Helicóptero Bell 206B																	Jorge Guerrero	
Formación YTA nivel bronce														Escuela tecnica de Yamaha	8-12 y 2-6	40 horas	juan Carlos Ruidiaz	Su calificación en los exámenes para ser certificados como técnicos de bronce es de 3.8
Brigada de evacuación						9 al 13								Mineros (Lorena Montesino)	04-Jun	2 horas	Brigada de evacuación	Se entregaron funciones

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06					
Hundimiento - Matriz cargos críticos			x										Mineros (Lorena Montesino)			Todo personal de dragas, falta solo la draga la 14	En campo
Primeros auxilios					12,13,14,15,16,17								ARP (bomberos itagui)	7-12 y 2-5	12 horas	Brigadas y líderes de entrenamiento	3 grupos
Electricidad básica y riesgo eléctrico en operación minera.				3,4,5,6,7									Dacom		4 horas	Personal de riesgo eléctrico que no son electricistas	Capacitación en campo
Capacitación sobre conservación auditiva - Matriz de cargos críticos.					22,23								Margarita Ospina		2 horas	Los faltantes	
Capacitación sobre prevención de lesiones osteomusculares.-					22,23								Margarita Ospina		2 horas	Los faltantes	
Capacitación para riesgos locativos(orden, aseo, escaleras, pasillos)						10,11,12,13,14,15							Olimpiadas del saber		2 horas	Toda la empresa	Olimpiadas del saber se realiza el lanzamiento y durante todo el año
Manejo de herramientas y equipos- programa de mantenimiento						16,17,18,19,20							Juan Carlos Paternina		1.5 horas	Los faltantes	Capacitación en campo
Capacitación sobre trabajos en alturas - Matriz de cargos críticos.			25,26,27,28,29	2,3,4,5									Gustavo Yanine			Drgas, reparación, electricos, lavada, energia, transportes	Capacitación en campo
Capacitación sobre trabajos en espacios confinados - Matriz de cargos críticos.													Gustavo Yanine		1 hora	Mina la Y, cuadrilla reparación, lavada, reparaciones electricas	Capacitación en campo
Capacitación sobre riesgos Biológicos y primeros auxilios													Cuerpo de bomberos Itagui, Orlando		1 hora	Personal operativo	Capacitación en campo

ÁREA/TEMA	MESES												INSTRUCTOR	Horario	HORAS	ASISTENTES	OBSERVACIONES
	Ene-06	Feb-06	Mar-06	Abr-06	May-06	Jun-06	Jul-06	Ago-06	Sep-06	Oct-06	Nov-06	Dic-06					
Capacitación sobre radiaciones													Cryogas		1 hora	Soldadores, reparadores y herrero fundidor	Capacitación en campo, avisar a Jefes
Capacitación en prevención y control del riesgo mecánico								1,2,3,4,5					ARP (Diego Sepuveda)		8 horas	Expuestos a riesgo mecánico	Un total de 40 horas para distribuir en grupos de 8 horas
Capacitación sobre estilos de vida saludable(autoestima, farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo)Capacitación sobre riesgo psicosocial.				7,8,9		23,24,25		19,20,21		20,21,22			ARP (Dora Gonzalez)		1 Hora	Personal de taladros, cuadrilla de reparación, cuadrilla líneas, lavada, oficinas	En estas visitas se realiza seguimientos a los accidentados
Seguridad para trabajos en alturas										6,7,8,9,10			ARP (carlos Mario Gutierrez)		20 horas	Emisores de permisos	2 grupos de 2 dias y medio, minimo 16 horas para ser certificados.
Seguridad en sistemas electricos (Retie)						23,24,25,26							ARP (Nora Tinoco)		16	Electricistas y personal que manipule electricidad	16 horas - 2 grupos
Inducción general	19	15	15	19	24		5	23	20	18	22	20	Sistemas de gestion, gestion humana, bienestar laboral, salud ocupacional, medio ambiente	7-11 am	4 horas	personal nuevo	
Preparación para el retiro laboral (Dele mas vida a los años)		22	14		29		31		19				Comfenalco			Personal con 2 años para Jubilación	
Olimpidas del Saber (6 en el año)	22					10		26		28			Sistemas de gestion, gestion humana, bienestar laboral, salud ocupacional, medio ambiente	7am-4pm		Todo el personal	

## Anexo 16: Evaluación de la efectividad de los programas de formación

**OBJETIVO:** Determinar si la capacitación o entrenamiento recibido, ha servido para mejorar el conocimiento o destrezas que el participante requería, para mantener o aumentar la calidad de su desempeño en el área específica que atiende la actividad evaluada.

A continuación se presentan parámetros que buscan realizar medición sobre la efectividad de las capacitaciones realizadas en la empresa. El documento consta de de dos partes:

### 1. SATISFACCIÓN CON LA CAPACITACIÓN RECIBIDA

<b>Tema:</b>	
<b>Nombre del empleado:</b>	
<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>

Evalúa el nivel de satisfacción que el receptor de la capacitación presenta respecto a los diferentes elementos que la conforman. Por favor, califique los siguientes ítems, tomando como base la escala siguiente:

- 5: La capacitación satisfizo significativamente el ítem evaluado
- 4: La capacitación satisfizo el ítem evaluado.
- 3: La capacitación fue regular y se requiere mejorar en este ítem.
- 2: Se requiere una nueva acción de capacitación o entrenamiento
- 1: Se requiere cambiar radicalmente el ítem evaluado.

NIVEL DE APROVECHAMIENTO	CALIFICACIÓN
Nivel de conocimientos ofrecidos	
Metodología aplicada	
Suficiencia de tiempo programado	
Pertinencia del contenido de la capacitación, con relación a los requerimientos del cargo	
Claridad de los facilitadores.	
Medios físicos, audiovisuales y ambientales del lugar donde se desarrolló la actividad.	
<b>TOTAL PUNTAJE</b>	

### OBSERVACIONES O SUGERENCIAS:

---



---



---

## 2. NIVEL DE APROVECHAMIENTO DEL CURSO

<b>Tema:</b>
<b>Nombre del facilitador:</b>
<b>Fecha:</b>

### 2.1 Examen de conocimientos:

Este examen esta a cargo del facilitador. Por favor aplique examen de conocimientos teórico – practico según corresponda y califique con base en una escala de uno a cinco.

- 5: Presenta excelente comprensión del tema evaluado
- 4: Presenta Buena comprensión del ítem evaluado.
- 3: La comprensión fue regular y se requiere mejorar en este ítem.
- 2: Nivel de comprensión bajo que puede mejorar con compromiso individual.
- 1: Se requiere una nueva acción de capacitación o entrenamiento

### 2.2 Evaluación de Resultados

Tiene como objetivo determinar si la capacitación recibida por el empleado ha servido para mejorar el desempeño laboral, el sentido de pertenencia a la compañía o las habilidades para desempeñar adecuadamente su trabajo.

- a. Marque con una X en la columna no aplica cuando el ítem no se puede calificar.
- b. Califique los ítems que son susceptibles de calificación, tomando como referente la escala siguiente:

- 5: La capacitación mejoró significativamente el ítem evaluado
- 4: La capacitación mejoró el ítem evaluado
- 3: La capacitación fue regular y se requiere mayor seguimiento.
- 2: Se requiere reforzar conocimientos
- 1: No se perciben cambios por la capacitación realizada.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS	NO APLICA	APLICA	CALIFICACIÓN
Conocimientos adquiridos			
Destrezas o habilidades adquiridas			
Aplicaciones practicas de lo aprendido			
Mejoramiento alcanzado por la capacitación			
Cambio de actitud			
Sentido de compromiso o pertenencia			
<b>Puntaje</b>			

### 2.3 Resultado final

NIVEL DE APROVECHAMIENTO	PUNTAJE	PORCENTAJE	PONDERADO
Examen de conocimientos - Durante la capacitación		40	
Evaluación de resultados – 1 mes después		60	