

**DEFINICIÓN Y REGISTRO DE PERFILES DE CARGO A NIVEL OPERATIVO EN  
ALIMENTOS FRIKO S.A. PLANTA POLLO**

**OSCAR DARÍO GIRALDO SALAZAR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LASALLISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AGROPECUARIAS  
INDUSTRIAS PECUARIAS  
CALDAS  
2010**

**DEFINICIÓN Y REGISTRO DE PERFILES DE CARGO A NIVEL OPERATIVO EN  
ALIMENTOS FRIKO S.A. PLANTA POLLO**

**OSCAR DARÍO GIRALDO SALAZAR**

**Trabajo de grado para optar el título de Industrias Pecuarias**

**ASESOR  
KENNETH HERNANDO FORD GARCÍA  
INGENIERÍA DE PRODUCCIÓN**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LASALLISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y AGROPECUARIAS  
INDUSTRIAS PECUARIAS  
CALDAS  
2010**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del Jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

**Caldas, 5 de Marzo de 2010**

## CONTENIDO

	pág.
1. INTRODUCCIÓN	9
2. RESEÑA HISTÓRICA	10
3. OBJETIVOS	11
3.1 OBJETIVO GENERAL	11
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
4. JUSTIFICACIÓN	12
4.1 IMPACTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO	12
4.1.1 Psicología Organizacional	12
4.1.2 Seminario de Humanismo	13
4.1.3 Técnicas de la comunicación	13
4.1.4 Gestión de la Calidad	13
4.2 IMPACTO SOCIOECONÓMICO	13
5. MARCO TEÓRICO	15
6. METODOLOGÍA	16
6.1 EVALUACIÓN DE TAREAS	16
6.2 PASOS A DAR	16
6.2.1 Información al personal 1	16
6.2.2 Información al personal 2	16
6.2.3 Conformación comité de evaluación 1	16
6.2.4 Conformación comité de evaluación 2	17
6.2.5 Manual de evaluación 1	17
6.2.6 Manual de evaluación 2	17
6.2.7 Manual de evaluación 3	17
6.2.8 Análisis de puestos 1	17
6.2.9 Análisis de puestos 2	17
6.2.10 Descripciones de cargos 1	18
6.2.11 Descripciones de cargos 2	18
6.2.12 Evaluación de tareas 1	18
6.2.13 Evaluación de tareas 2	18
6.2.14 Categorización	18
6.2.15 Estructura salarial 1	18
6.2.16 Estructura salarial 2	18
6.2.17 Estructura salarial 3	19
6.2.18 Estructura salarial 4	19
6.2.19 Estructura salarial 5	19
6.2.20 Consideraciones generales	19
7. RESULTADOS	23
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
BIBLIOGRAFÍA	25
ANEXOS	26

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1. Formato descriptivo</b>	<b>pág.</b> <b>20</b>
-------------------------------------	--------------------------

## LISTA DE ANEXOS

	pág.
Descripción de la actividad del Chillero	26
Descripción de la actividad Clasificación de menudencias	33
Descripción de la actividad Controlador de Inventarios	40

## **RESUMEN**

Alimentos Friko S.A. es una empresa dedicada a la producción y procesamientos de pollo y carnes frías de pollo y cerdo.

Actualmente la empresa esta desarrollando un proyecto que pretende replantear la estructura salarial, tanto en el área administrativa como operativa. En este trabajo se va a mencionar únicamente la metodología que se utilizo para evaluar el área operativa, la cual se encuentra específicamente, dentro de los cargos de oficios varios y mantenimiento.

Para iniciar este proyecto fue necesario diseñar un formato con la información que se requería, mediante conocimientos propios de la empresa y algunos soportes teóricos comunes en el ámbito empresarial.

Posteriormente se realizaron entrevistas con cada uno de los operarios que ejecutaran actividades diferentes, y se les pregunto los aspectos mas importantes de su labor. Al tener la información levantada, se consolido en el formato establecido y se envió al comité evaluativo, el cual fue conformado por cada uno de los jefes de las diferentes áreas de la empresa. Allí se evaluaron cada una de las actividades y según los parámetros establecidos para la evaluación, se otorgaban puntos, que mas adelante determinarían si la actividad desarrollada es subpagada, sobrepagada o si en términos generales es una actividad bien pagada.

## **ABSTRACT**

Aliments Friko S.A. is a company dedicated to the production and processing of chicken and chicken and pork cold cuts.

Currently the company is developing a project which aims to redefine the salary structure, both administrative and operational area.

This paper will mention only the methodology that was used to assess the operational area, which is specifically within the charges for various occupations and maintenance. To start this project was necessary to devise a format with the information required by the company's own knowledge and some common theoretical underpinnings in business.

Subsequently, interviews were conducted with each of the operators that execute different activities, and asked the most important aspects of their job. By having the information, was consolidated in the required format and submitted to the evaluative committee, which was conformed by each of the heads of the different áreas of the company. There were evaluated each of the activities and within the parameters established for the evaluation, was given a score, which later would determine whether the activity is underpaid, overpaid or if in general terms is a well-paid activity.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El proceso de reestructuración salarial es una medida que puede adoptar cualquier empresa según su criterio (siempre y cuando el salario sea igual o mayor al mínimo legal vigente), la cual consiste en evaluar cada uno de los cargos mediante el análisis de una información previamente captada. Dentro de la información correspondiente a cada cargo existen aspectos claves como el grado de conocimiento que se requiere, las responsabilidades que implica y el nivel de exigencia física que necesita.

Existe un comité de valoración que está conformado por los jefes de las diversas áreas de la empresa, los cuales basados en un patrón estadístico y en su propio criterio asignan la puntuación parcial y final de cada cargo.

Se observa que los cargos incluidos corresponden a Oficios Varios y Mantenimiento, los cuales su a vez, están compuestos por diferentes actividades según al área de la empresa a la cual pertenezcan.

## **2. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA**

ALIMENTOS FRIKO S.A., es una empresa dedicada a la producción y procesamiento de pollo y carnes frías de pollo. Se encuentra dividida en dos plantas, una ubicada cerca de la estación Ayurá del metro en la que se realizan las carnes frías de pollo y cerdo; la otra se encuentra ubicada en el municipio de caldas en la vereda la miel kilómetro 2, donde se realiza todo el proceso desde el pollo vivo hasta el producto terminado.

La empresa nace en sociedad el 9 de marzo de 1979 con una planta de personal que conformaban tres operarios, un conductor y un administrador. Compraban el pollo en pie y lo vendían despresado, lo cual para la época era una gran innovación, esta fue creciendo hasta industrializar el proceso e incrementar la comercialización del pollo.

El aumento de las ventas fue tan significativo, que fue necesario la adquisición de granjas para autoabastecer la demanda, la primera granja se adquirió en la vereda la miel, donde actualmente se encuentra ubicada la planta principal de procesamiento, el centro administrativo, centro de distribución y división técnica.

Entre los años de 1984 y 1996 la empresa realiza varias sociedades con empresas como Ricapresa, Inveragro y finalmente se asocia con el grupo Contegral.

Entre 1999 y 2001 se logra la apertura de centros de distribución en otras ciudades como Bogota, Cali y centro regionales como Rionegro, modernizan la flota de transporte y realizan la construcción y puesta en marcha de la nueva planta de procesos de carnes frías de pollo y embutidos de pollo y cerdo, posesionando así la marca LORENZANO.

En julio de 2001 la empresa obtiene la mas importante de las Certificaciones de Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2000 y HACCP, otorgada por el organismo de certificación SGS; por motivos de crecimiento y por el desastre natural ocurrido a la planta de carnes frías, la empresa deja a un lado la actualización y renovación de esta certificación, perdiéndola así el 23 de septiembre de 2007.

Hoy en día ALIMENTOS FRIKO S.A., esta reanudando los procedimientos necesarios para una nueva certificación y así poder lograr un triunfo que marque la diferencia y sea una herramienta competitiva para llevar la compañía a obtener la rentabilidad y crecimiento a nivel nacional e internacional.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Lograr consolidar la información acerca de los perfiles operativos del personal de Producción en Planta Pollo con las que posteriormente se establecerán las matrices de los cargos en los que estarán descritos los requisitos en capacitación, habilidades, responsabilidades, entre otros y que deberá ir ligado de manera coherente con el rango salarial y las funciones que se requieren en cada uno de ellos.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Hacer el reconocimiento de cada cargo dentro de cada una de las Zonas que pertenecen a Planta Pollo y realizar las entrevistas a cada una de las personas que desempeñan las labores de cada cargo.

Consolidar la información relacionada con el desempeño de las labores realizadas a nivel operativo, y elaborar un informe detallado de los elementos que componen cada cargo.

## 4. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo se realiza en miras a una reestructuración salarial, donde se pretende evaluar cada uno de los cargos de oficios varios y mantenimiento, ayudando directamente a la toma de decisiones dentro de un mejoramiento continuo.

Actualmente la empresa presenta algunas falencias en la estructura organizacional, debido al crecimiento que ha presentado durante los dos últimos años, motivo por el cual se observa una considerable rotación del personal, incurriendo en subutilización de recursos y sobrecostos.

### 4.1 IMPACTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO

En este trabajo se puede identificar la relación existente entre algunas asignaturas del pensum universitario y el proyecto desarrollado en la práctica empresarial.

A continuación se mencionaran las asignaturas que se vieron involucradas en este proyecto y como se aplico su contenido.

**4.1.1 Psicología organizacional.** El recurso más importante en toda organización es el recurso humano, por tal razón una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser la formación y el bienestar de sus trabajadores. La administración y la gerencia de toda compañía debe asumir una responsabilidad en buscar y poner en practica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de competitividad y eficiencia en las operaciones de la empresa.

Por esta razón es que ALIMENTOS FRIKO S.A. busca implementar un soporte teórico basado en las descripciones de las diferentes actividades operativas realizadas en la planta, con el fin de soportar la inducción de los empleados que por primera vez ingresan al proceso, dándoles a conocer el propósito, objetivo, alcance, capacitaciones y responsabilidades entre otros, antes de ejecutar físicamente la labor asignada. Además de la información relacionada con la actividad a desempeñar, este trabajo servirá a la empresa para definir un perfil bien estructurado para cada una de las actividades, donde se tendrán en cuenta aspectos como formación básica y complementaria, experiencia previa, entrenamiento y periodo de adaptación.

Además tanto la empresa como el empleado conocerán todos los aspectos relacionado con salud ocupacional, profundizando en temas como esfuerzo físico y visual, condiciones ambientales y riesgos S&SO del cargo entre otros.

**4.1.2 Seminario de humanismo.** El humanismo en general, es un comportamiento o una actitud que exalta el género humano y se trata por ejemplo, de la doctrina que se basa en la integración de los valores humanos.

Para ALIMENTOS FRIKO S.A. es muy importante el bien estar de sus operarios, y es por esta razón que cada uno de ellos se tuvo en cuenta, pues fueron ellos directamente quienes proporcionaron parte de la información requerida, mediante su experiencia, donde se les dio la oportunidad de opinar sobre sus labor y como la catalogaban dentro del ámbito humano y laboral.

**4.1.3 Técnicas de la comunicación.** Es de suma importancia para cualquier organización sostener una buena comunicación interna, donde la información se transfiera con la mínima distorsión posible, permitiendo a sus integrantes conocer la intención de la gerencia en el aspecto laboral.

Para obtener la información requerida por este trabajo, la empresa tuvo que realizar una serie de reuniones, donde se discutió entre sus integrantes, cual sería el contenido y la metodología a seguir, de tal manera que a la hora de hacer uso de esta información cada uno pudiera extraer la sección de su interés.

**4.1.4 Gestión de la calidad.** Hacer bien el producto o prestar un buen servicio en el primer intento significa que la calidad no sólo implica un producto sin defectos en condiciones de ser entregado al consumidor, sino también procesos internos libres de defectos que satisfagan no sólo los requerimientos de los clientes externos, sino también de los internos. Toda tarea de reelaboración por procesos internos fallidos llevan a mayores costos y pérdidas de productividad, o sea disminución en la capacidad de competir. Producir correctamente un producto para su posterior ensamble implica no tener que efectuar correcciones, ni ajustes, los cuales generan mayores costos, menores niveles de producción, mayores tiempos de espera y productos menos confiables.

En gran parte este proyecto facilita que el operario comprenda la magnitud de su labor dentro del proceso y como influye su desempeño en la calidad del producto final.

Es preciso dar a conocer al empleado la consecuencias que traería no realizar su labor bajo las normas de calidad establecidas, para que comprenda a fondo el compromiso que ha adquirido con la sociedad y su bienestar, pues en este caso en particular, se trata del sector de alimentos, que es bastante exigente en este tema.

## **4.2 IMPACTO SOCIOECONÓMICO**

Este proyecto esta enfocado a replantear la estructura salarial que actualmente tiene la empresa. Esta reestructuración consiste en obtener una valoración

cuantitativa y cualitativa de todas las actividades que se desarrollan dentro de los cargos de oficios varios y mantenimiento, y con base en el resultado de dicha valoración, determinar un posible aumento en el salario.

Esto implicaría una inversión que la empresa estaría dispuesta a asumir, pues de darse la reestructuración, el empleado se sentiría mas motivado a ejecutar su labor, trayendo como beneficios para la empresa un producto de mayor calidad y por ende, acreditación en el mercado.

## **5. MARCO TEÓRICO**

Las organizaciones como sistemas abiertos presentan a diario gran variedad de cambios, los cuales son permanentes y deben estar preparadas para afrontarlos, esto indica la necesidad de un análisis de las estructuras internas organizacionales.

La estructura de un diseño organizacional es creada para suplir las necesidades y desarrollar actividades funcionales, relaciones de autoridad, sistemas de comunicación, toma de decisiones, la forma de asumir el liderazgo, la participación en la solución de los conflictos y el afrontar los cambios.

La importancias dentro de estas organizaciones se fundamenta en la coordinación y delegación de actividades y responsabilidades basadas en alcanzar unos objetivos definidos por las mismas, sus filosofías establecidas y sus principios creados, todo esto conlleva a la competitividad de las empresas y el sostenimiento en el medio.

El comportamiento dentro de las organizaciones depende en gran medida de la implantación de principios, el conocimiento de los valores, disciplinas, métodos de canalización de la información y la asignación de funciones determinados en una estructura organizacional con la cual trabajan las empresas; el estudio de estas estructuras organizacionales y la necesidad de innovar los roles en la empresa de acuerdo a los cambios que se generan día a día en nuestro medio, lleva a la necesidad de crear un nuevo diseño dentro del organigrama organizacional.

## 6. METODOLOGÍA

A continuación se observara el esquema que propuso el departamento de Gestión Humana para el desarrollo de este proyecto.

### 6.1 EVALUACIÓN DE TAREAS

Evaluación de Tareas es un procedimiento de análisis y valoración de las exigencias normales de un puesto de trabajo cuyo objetivo fundamental es determinar el valor relativo de cada uno de los cargos objeto de estudio con el fin de elaborar un sistema equilibrado de salarios.

### 6.2 PASOS A DAR

Fundamentalmente los principales pasos son:

- Información al personal.
- Conformación Comité de Evaluación.
- Manual de Evaluación de Tareas.
- Análisis de puestos.
- Descripciones de Cargos.
- Evaluación de Tareas.
- Categorización.
- Estructura salarial.

**6.2.1 Información al personal 1.** Se efectuarán charlas informativas al personal explicando:

- Objetivos del Programa.
- Etapas.
- Contenido de cada etapa.
- Grado de participación del personal en las distintas etapas.

**6.2.2 Información al personal 2.** En la medida que corresponda se contestarán las preguntas que realicen los asistentes, pues es de nuestra responsabilidad ante el personal, actuar sobre aspectos técnicos del programa y no sobre aspectos laborales, políticos o personales que puedan presentarse.

**6.2.3 Conformación Comité de Evaluación 1.** El Comité de Evaluación estará integrado por representantes de la empresa y mediante la aplicación de criterios técnicos participará en las siguientes etapas:

- Manual de Evaluación.
- Aprobación Descripciones de Cargos.

- Evaluación.
- Categorización.
- Estructura valores relativos.

**6.2.4 Conformación Comité de Evaluación 2.** Contamos con una propuesta a presentar a la empresa para establecer las condiciones de funcionamiento que debe respetar el Comité de Evaluación. A los efectos de que los integrantes del Comité de Evaluación puedan asumir sus responsabilidades en base a criterios técnicos, desarrollaremos un Curso teórico – práctico para asegurar la aplicación de la metodología por nosotros propuesta.

**6.2.5 Manual de evaluación 1.** Para determinar la importancia relativa de cada uno de los cargos que se detecten así como aquellos que con posterioridad surjan por distintos motivos, el Comité de Evaluación a propuesta de nuestra asesoría determinará los criterios de evaluación para elaborar el Manual de Evaluación de Tareas.

**6.2.6 Manual de evaluación 2.** El Manual será la guía para la determinación de la forma más objetiva y justa posible de la importancia relativa de cada una de las Descripciones de Cargos sometidas a consideración y aprobación del Comité de Evaluación. El Manual permitirá evaluar los Cargos que actualmente existen y los que surjan en el futuro.

**6.2.7 Manual de evaluación 3.** El Manual de Evaluación contemplará los factores o exigencias normales de trabajo que el Comité de Evaluación determine bajo nuestra asistencia técnica. Pasos a seguir para la elaboración del Manual:

- Selección de factores.
- Definición de factores.
- Graduación y definición de grados.
- Ponderación de factores.
- Distribución de puntos a los grados de cada factor.

**6.2.8 Análisis de puestos 1.** Mediante la técnica Entrevista-Observación en una interacción de charla con el trabajador que ocupa el puesto un Analista Ocupacional obtiene la información de las tareas que normalmente realiza el trabajador así como las exigencias normales de trabajo.

**6.2.9 Analiza de puestos 2.** La entrevista se realiza en el propio lugar de trabajo y sin la presencia ni la participación de ningún delegado sindical ni representante de la empresa. No se describirán conocimientos, aptitudes y habilidades que tiene el trabajador pues lo que se analiza es el puesto y no la persona. Terminada la entrevista el Analista recoge las observaciones del supervisor del entrevistado.

**6.2.10 Descripciones de cargos 1.** Como resultado del Análisis de Puestos nuestra asesoría confecciona las Descripciones de Cargos las que serán sometidas al Comité de Evaluación para su estudio y aprobación. Cada Descripción contempla en forma ordenada las tareas que normalmente realiza el trabajador así como la descripción de las exigencias que contempla el Manual de Evaluación.

**6.2.11 Descripciones de cargos 2.** Las Descripciones serán la base para el establecimiento de una política salarial que contemple las posibilidades de la empresa y las necesidades de los trabajadores. Es posible que en esta etapa surjan nuevas denominaciones de Cargos resultado del ordenamiento de los análisis de puestos.

**6.2.12 Evaluación de tareas 1.** Con la asistencia de nuestra asesoría el Comité de Evaluación aprobará las Descripciones de Cargos y en base al Manual de Evaluación asignará el puntaje a cada uno de los factores de cada Cargo. Evaluados todos los Cargos se hará una revisión a los efectos de ajustes a posibles diferencias detectadas.

**6.2.13 Evaluación de tareas 2.** Estructura valores relativos.

Es aconsejable para visualizar mejor la relación Puntos / Salarios elaborar una gráfica representando en abscisas los puntos asignados a cada Cargo evaluado y en ordenadas los correspondientes salarios pagados.

De esta manera obtendremos un diagrama de dispersión que responderá a una función lineal dada, lo que nos determina la “línea de tendencia” de salarios.

**6.2.14 Categorización.** Conjuntamente con el Comité de Evaluación se agruparán los Cargos evaluados en Niveles o Categorías a los efectos de ordenar la situación encontrada.

En esta instancia puede suceder que merezcan realizar pequeños ajustes a determinados Cargos.

**6.2.15 Estructura Salarial 1.** El estudio del diagrama de dispersión, que representa un diagnóstico de la situación encontrada nos puede llevar a una revisión de la inclinación de la línea de tendencia a los efectos de ajustar más correctamente la relación puntos / salarios.

**6.2.16 Estructura salarial 2.** Igualmente el estudio de la situación encontrada como resultado de la evaluación nos podría determinar que existen situaciones de cargos / personas:

- Relativamente bien pagas.

- Relativamente subpagadas.
- Relativamente sobrepagadas.

**6.2.17 Estructura salarial 3.** Un análisis posterior en base a la política de remuneraciones de la empresa considerando entre otros factores el nivel salarial pagado en el mercado, el grado de distorsión encontrado, las posibilidades de la empresa, llevará a estudiar en qué medida corresponde ajustar la inclinación de la línea de tendencia encontrada.

**6.2.18 Estructura salarial 4.** Igualmente corresponde estudiar cuáles serían los ajustes y etapas para regularizar las situaciones de casos subpagados y sobrepagados, y acciones complementarias que contemplen las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la empresa.

**6.2.19 Estructura salarial 5.** La etapa ESTRUCTURA SALARIAL será analizada conjuntamente con la Dirección de la empresa pues deben considerarse además de fundamentos técnicos, los criterios políticos de gestión empresarial que en principio no serían de competencia del Comité de Evaluación.

**6.2.20. Consideraciones generales.** Hemos pretendido presentar el contenido y herramientas que cuenta nuestra asistencia técnica para la implementación de nuestro modelo Evaluación de Tareas. Sin lugar a dudas la situación de cada empresa implicará su adecuación a situaciones específicas sin que por ello se desvirtúe el contenido del mismo.

**NOTA:** El diseño del formato descriptivo en parte fue extraído del modelo que utiliza la firma Simplificar Consultores, que es una empresa que se dedica a la documentación, análisis y mejoramiento de procesos administrativos, el cual con algunas modificaciones realizadas por el área de gestión humana y producción se logró ajustar a las necesidades de la empresa (ver formato en tabla 1).



<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG.</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD:</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
------------------------------------	--	---------------------------------

## 8. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

<b>QUE HACE</b>	<b>PARA QUE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>% TIEMPO</b>	<b>VOLUMEN O FRECUENCIA</b>

## 9. PERFIL BÁSICO DEL CARGO

- 9.1 Formación básica:
- 9.2 Formación complementaria:
- 9.3 Experiencia previa:
- 9.4 Habilidad manual:
- 9.5 Esfuerzo visual:
- 9.6 Esfuerzo físico:
- 9.7 Condiciones ambientales:
- 9.8 Riesgo de S&SO del cargo:
- 9.9 Área de atención o recorrido:
- 9.10 Entrenamiento periodo adaptación:
- 9.11 Complejidad del trabajo:
- 9.12 Recursos físicos:
- 9.13 Personal a cargo:
- 9.14 Responsabilidad por maquinaria y equipo:
- 9.15 Responsabilidad por seguimiento y control:

## 10. OTROS REQUERIMIENTOS

<b>SEXO</b>		<b>EDAD</b>		<b>ESTATURA</b>	
<b>PESO</b>		<b>ESTADO CIVIL</b>			

## 11. COMPETENCIAS

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>

## 7. RESULTADOS

- Numero de entrevistas realizadas: 65
- Numero de formatos consolidados: 48
- Numero de actividades evaluadas: 65
- Población abarcada: 150 operarios.

**NOTA:** Se adopto el formato como requisito para la descripción de cualquier cargo operativo en la empresa.

## **8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Importancia de la ubicación del personal adecuado en las labores adecuadas.

Impacto de este trabajo en el desempeño de los trabajadores y en el clima laboral de la empresa.

Oportunidades de crecimiento laboral para los colaboradores de la planta de Producción.

Beneficios en la selección del personal para que se ajuste mejor a los cargos de la empresa.

Relevancia en la toma de decisiones para la administración del personal por parte de Gestión Humana y como esto impacta la gestión de la Dirección de Manufactura.

## BIBLIOGRAFÍA

ENTREVISTA con Operarios del departamento de Producción de la Empresa Alimentos Friko S.A. Caldas, Antioquia, Septiembre – Octubre de 2009.

ENTREVISTA con Operarios del departamento Técnico de la Empresa Alimentos Friko S.A. Caldas, Antioquia, Noviembre de 2010.

ENTREVISTA con Operarios del departamento de Inventarios y Distribución de la Empresa Alimentos Friko S.A. Caldas, Antioquia, Diciembre de 2009.

ENTREVISTA con Operarios del departamento de Mantenimiento de la Empresa Alimentos Friko S.A. Caldas, Antioquia, Diciembre de 2009.

ENTREVISTA con Operarios del departamento de Gestión Humana de la Empresa Alimentos Friko S.A. Caldas, Antioquia, Diciembre de 2009.

ENTREVISTA con Operarios del departamento de Gestión Ambiental de la Empresa Alimentos Friko S.A. Caldas, Antioquia, Diciembre de 2009.

ENTREVISTA con Operarios del departamento de Compras de la Empresa Alimentos Friko S.A. Caldas, Antioquia, Diciembre de 2009.


INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Trabajos escritos: presentación y referencias Bibliográficas. Santafé de Bogotá: ICONTEC, 2008.

JARAMILLO MARTÍNEZ, Francisco. et al. Estructura organizacional Comercializadora Internacional S.A. Medellín, 2006. Trabajo de grado (Ingeniería de Producción). Politécnico Colombiano Jorge Isaza Cadavid. Facultad de Ingeniería de Producción.

SIMPLIFICAR CONSULTORES. Portal institucional 1995 – 2010 [en línea] <http://www.simlificar.net/portal/index>. [Citado el 15 de Febrero de 2010]

# ANEXOS

**Anexo A.**  
**Descripción de la actividad del Chillero**

<b>CÓDIGO</b> <b>VERSIÓN 01</b> <b>PÁG. 1/7</b>	<b>DESCRIPCION INTEGRAL DE</b> <b>CARGOS</b> <b>CARGO: OFICIOS VARIOS</b> <b>ACTIVIDAD: CHILLERO</b>	
<b>RESPONSABLE : ÁREA DE PRODUCCIÓN PLANTA POLLO</b>		

ELABORADO POR : Oscar Darío Giraldo Salazar	REVISADO POR :	APROBADO POR :
FECHA : DD - MM – AA	FECHA : DD - MM - AA	FECHA : DD - MM - AA
CARGO : Practicante de Producción.	CARGO :	CARGO :

<i>CONTROL DE CAMBIOS DEL PROCEDIMIENTO O INSTRUCTIVO</i>	
<b>VERSIÓN</b>	<b>NATURALEZA DEL CAMBIO</b>
01	Descripción cargos planta pollo.

**1. PROPÓSITO**

Informar detalladamente cuales son las capacitaciones, responsabilidades y labores de la actividad Chillero, para proporcionar al operario la teoría que requiere para entender el objetivo de la labor asignada, antes de realizar cualquier trabajo en planta.

<b>CÓDIGO</b> <b>VERSIÓN 01</b> <b>PÁG. 2/7</b>	<b>DESCRIPCION INTEGRAL DE</b> <b>CARGOS</b> <b>CARGO: OFICIOS VARIOS</b> <b>ACTIVIDAD: CHILLERO</b>	<b>ALIMENTOS</b> <b>FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------------

## 2. OBJETIVOS

Controlar temperaturas y concentraciones de químicos.

## 3. ALCANCE

El operario aplicara sus habilidades para mantener el flujo constante de pollo en el sistema de enfriamiento, asegurando que la temperatura y la inocuidad sean las indicadas.

## 4. CAPACITACIONES

- ◆ Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) (difundir procedimiento de BPM)
- ◆ Salud ocupacional.
- ◆ Manipulación de alimentos.
- ◆ Identificación de factor riesgo en seguridad industrial.
- ◆ Factor riesgo ruido
- ◆ Factor riesgo osteomuscular.
- ◆ Procedimientos para desempeñarse en el puesto de trabajo.
- ◆ Aseo y desinfección (difundir procedimiento de aseo y desinfección).
- ◆ Manejo de producto no conforme (difundir procedimiento)
- ◆ Manejo de equipos involucrados.
- ◆ Variables del proceso (concentraciones y temperaturas).

## 5. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y DOTACIÓN

- ◆ Chiller pollo y chiller menudencias.
- ◆ Panel de control maquinas eviseración.
- ◆ Medidor de concentraciones.
- ◆ Manguera.
- ◆ Escoba.

<b>CÓDIGO VERSIÓN 01 PÁG. 3/7</b>	<b>DESCRIPCION INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CHILLERO</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------

- ◆ Overol blanco Friko.
- ◆ Gorro blanco de tela.
- ◆ Medias blancas largas.
- ◆ Botas blancas de caucho con puntera metálica.
- ◆ Delantal blanco.
- ◆ Guante de látex amarillo.

## 6. DOCUMENTACIÓN

- ◆ Control de cloro, yodo, temperatura de producto en chiller de menudencias, tolerancia cero en canal.
- ◆ Control de cloro para pre-chiller y chiller, temperatura de la canal.

## 7. RESPONSABILIDADES

- ◆ Conservar temperaturas indicadas en los chillers.
- ◆ Conservar concentraciones de químicos en los chillers.
- ◆ Registrar en planilla los datos obtenidos de temperatura y concentraciones de químicos.
- ◆ Reportar al supervisor encargado de la zona cualquier anomalía que se presente.

## 8. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

<b>QUE HACE</b>	<b>PARA QUE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Controla temperaturas y concentraciones.	Conservar cadena de frío e inocuidad de la canal.	Medir temperatura y concentraciones de químicos – Calibrar maquinas – ajustar velocidad de la línea - Registrar los paros del proceso - Conservar la zona aseada.

<b>CÓDIGO VERSIÓN 01 PÁG. 4/7</b>	<b>DESCRIPCION INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CHILLERO</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>% TIEMPO</b>	<b>VOLUMEN O FRECUENCI A</b>
<p>Medir temperatura cada hora de la canal, pechiller dos, chiller pollo y chillers de menudencias, con termómetro de aguja Registra en la planilla de control correspondiente los datos obtenidos (para conocer temperaturas y concentraciones remitirse a la ficha técnica).</p> <p>Para bombear el hipoclorito el operario requiere un colaborador. Uno de ellos se ubica en el tanque abastecedor de hipoclorito de la planta, donde abre las llaves de paso conectadas a la bomba y activa el botón de encendido de la misma. El otro operario se ubica en el tanque dosificador de hipoclorito de los diferentes chillers, allí cierra la llave de paso para que el producto bombeado del tanque abastecedor se llene y abre la llave del agua para disminuir la concentración, luego recurre al tanque de reserva (stand by) para que reemplace la actividad del dosificador mientras se completa el llenado del tanque.</p> <p>Para surtir hielo se comunica con un compañero que pertenezca a zona dos el cual se dirige a la cava y palea manualmente el hielo, mientras que en la planta direccionan la caída del hielo, según las necesidades.</p> <p>Adicionar hielo a los chillers de patas pescuezos y menudencias manualmente, vertiendo canastas del mismo.</p> <p>Reportar al supervisor encargado de la zona las temperaturas y concentraciones fuera de lo establecido.</p> <p>Antes de iniciar labores y entre cambios de peso del pollo, ajustar las maquinas manualmente para que estas trabajen adecuadamente. Las maquinas que requieren ajustarse son: Cortadora de cloaca y abdomen, maestro eviscerador, línea separación de viseras, procesadora de mollejas, destroncadora, extractora de pulmón, lavadora de canal.</p>		

<b>CÓDIGO VERSIÓN 01 PÁG. 5/7</b>	<b>DESCRIPCION INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CHILLERO</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>% TIEMPO</b>	<b>VOLUMEN O FRECUENCIA</b>
<p>Iniciar el proceso asegurando que la velocidad de la línea corresponda al peso del pollo próximo a entrar. Una vez ocurra el cambio de granja y de peso, graduar la velocidad de acuerdo con el nuevo peso.</p> <p>Contabilizar el tiempo de los paros del proceso, identificando el número de operarios afectados por el mismo.</p> <p>Realizar el aseo de la zona en hora de alimentación, utilizando manguera y agua para lavar una a una las máquinas de la zona de evisceración, recogiendo residuos sólidos y depositándolo en las respectivas canastas.</p> <p>Al final de la jornada, evacuar el agua del prechiller uno, dos y del chiller, abriendo las respectivas llaves de los tubos de desagüe.</p> <p>Lavar y desinfectar los chillers de patas, pescuezo y menudencias, asegurándose que las tuberías que surten de producto a estos, queden totalmente limpias, usando para esto una bolsa plástica que se deposita al inicio de cada ducto, para que esta sea succionada y arrastre todos los residuos de la tubería.</p>		

## **9. PERFIL BASICO DEL CARGO**

### **9.1 Formación básica:**

Bachillerato incompleto (mínimo 8° grado).

### **9.2 Formación complementaria:**

No requiere.

### **9.3 Experiencia previa:**

Hasta 1 año.

<b>CÓDIGO</b> <b>VERSIÓN 01</b> <b>PÁG. 6/7</b>	<b>DESCRIPCION INTEGRAL DE</b> <b>CARGOS</b> <b>CARGO: OFICIOS VARIOS</b> <b>ACTIVIDAD: CHILLERO</b>	<b>ALIMENTOS</b> <b>FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------------

**9.4 Habilidad motriz:**

Uso permanente de las dos manos.

**9.5 Esfuerzo visual:**

Medio: normal asociado a la concentración.

**9.6 Esfuerzo físico:**

Medio.

**9.7 Condiciones ambientales:**

Expuesto normalmente a 3 condiciones.

**9.8 Riesgo de S&SO del cargo:**

Sometido normalmente a 3 condiciones críticas de riesgo.

**9.9 Área de atención o recorrido:**

Entre 100 m2 y 500 m2.

**9.10 Entrenamiento periodo adaptación:**

Hasta 3 meses

**9.11 Complejidad del trabajo:**

Labores variadas y sencillas

**9.12 Recursos físicos e insumos a cargo:**

Impacto importante en costos según el uso de Herramientas, equipos y materias primas.

**9.13 Personal a cargo:**

Ninguno.

**9.14 Responsabilidad por maquinaria y equipo:**

Línea de sacrificio y evisceración, pre-chillers y chillers.

**9.15 Responsabilidad por seguimiento y control:**

Seguimiento de la temperatura de la canal, de los pre-chillers, chillers y menudencias.

<b>CÓDIGO VERSIÓN 01 PÁG. 7/7</b>	<b>DESCRIPCION INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CHILLERO</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------

Registros de temperatura y concentraciones de químicos del agua de los diferentes chillers.

#### 10. OTROS REQUERIMIENTOS

<b>SEXO</b>	Masculino	<b>EDAD</b>	N.A.	<b>ESTATURA</b>	N.A.
<b>PESO</b>	N.A.	<b>ESTADO CIVIL</b>	N.A.		

#### 11. COMPETENCIAS

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>



<b>CÓDIGO</b> <b>VERSIÓN 01</b> <b>PÁG. 2/7</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE</b> <b>CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS</b> <b>ACTIVIDAD: CLASIFICACION DE</b> <b>MENUENCIAS</b>	<b>ALIMENTOS</b> <b>FRIKO S.A.</b>
---	--	---------------------------------------

## 2. OBJETIVOS

Separar grasa y viseras comestibles.

## 3. ALCANCE

El operario aplicara sus habilidades desde que recibe el conjunto de viseras completo en plataforma de evisceración hasta que se pule el exceso de piel o traquea antes de ingresar al preenfriador número uno (prechiller uno).

## 4. CAPACITACIONES

- ◆ Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) (difundir procedimiento de BPM)
- ◆ Salud ocupacional.
- ◆ Manipulación de alimentos.
- ◆ Identificación de factor riesgo en seguridad industrial.
- ◆ Factor riesgo ruido
- ◆ Procedimientos para desempeñarse en el puesto de trabajo.
- ◆ Aseo y desinfección (difundir procedimiento de aseo y desinfección).
- ◆ Manejo de producto no conforme (difundir procedimiento)
- ◆ Manejo de equipos involucrados.
- ◆ Aseo a los equipos que se manejan en la zona.
- ◆ Conocimiento de los parámetros de calidad y/o fichas técnicas.

## 5. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y DOTACIÓN

- ◆ Cuchillo.
- ◆ Gafas.
- ◆ Guante de acero.

<b>CÓDIGO VERSIÓN 01 PÁG. 3/7</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CLASIFICACION DE MENUENCIAS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
---	--	---------------------------------

- ◆ Overol blanco logo Friko.
- ◆ Gorro blanco de tela.
- ◆ Medias blancas largas.
- ◆ Botas blancas de caucho con puntera metálica.
- ◆ Delantal blanco de plástico.
- ◆ Tapa oídos.
- ◆ Guantes blancos de lana.
- ◆ Guantes amarillos de látex.

## 6. DOCUMENTACIÓN

- ◆ No requiere.

## 7. RESPONSABILIDADES

- ◆ Separar pollos defectuosos.
- ◆ Separar viseras comestibles de las no comestibles.
- ◆ Evitar el desperdicio de viseras comestibles.
- ◆ Recoger el pollo caído al piso y desinfectarlo.

## 8. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

<b>QUE HACE</b>	<b>PARA QUE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Evisceración manual.	Procesar pollos de segunda	Separar pollos con anomalías – pulir la canal – eviscerar manualmente – desinfectar la canal.
Separación vísceras comestibles.	Empacar y distribuir.	Separar vísceras comestibles.
Extracción grasa.	Utilizar como subproducto.	Extraer grasa – recolectar grasa en baldes y canastas.

<b>CÓDIGO VERSIÓN 01 PÁG. 4/7</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CLASIFICACION DE MENUDENCIAS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------

<b>QUE HACE</b>	<b>PARA QUE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Pulido de la canal	Retirar los excesos de piel o traquea.	Cortar piel y traquea – recolectar pile y traquea.
Lavado de molleja.	Empacar y distribuir.	Lavar mollejas – separar unidades anormales.
Extracción traquea y buche	Empacar y distribuir.	Surtir producto en mesa – extraer traquea y buche – recolectar productos en canasta.

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>% TIEMPO</b>	<b>VOLUMEN O FRECUENCIA</b>
Separar los pollos con mal corte de patas que estén en la banda transportadora y depositarlos en canastas blancas. Si el corte es muy largo, cortar el exceso de pata y devolverlo a la banda, si es muy corto, eviscerar manualmente (incluye corte de pescuezo) y depositar las viseras en balde, para posteriormente ser llevadas a plataforma de selección. Los pescuezos son depositados en canastas de colores, para ser entregados al operario correspondiente. El pollo eviscerado manualmente, debe sumergirse en solución de hipoclorito con el fin de lavarlo y desinfectarlo, para luego depositarlo en el prechiller uno.		
En la plataforma de evisceración se toma el conjunto de viseras completo y se separa hígado y corazón, mediante las franjas de la banda transportadora, para que luego sean cortadas del resto de viseras por la cuchilla de las maquina.		
La grasa es retirada manualmente al inicio de la plataforma de evisceración, y se deposita en baldes. Una vez los baldes se llenan con grasa, se deben verter en canastas blancas con bolsa, para que luego sean transportadas por el operario correspondiente.		

<b>CÓDIGO VERSIÓN 01 PÁG. 5/7</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CLASIFICACION DE MENUDENCIAS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>% TIEMPO</b>	<b>VOLUMEN O FRECUENCIA</b>
Cortar los excesos de traquea o piel que queden en el pollo después del corte de pescuezo y depositarlos en canastas.		
Lavar la molleja, retirando la mayor cantidad de alimento (concentrado) digerido que esta contenga, haciendo uso de la maquina pulidora. Separar en canastas las mollejas que presenten aspecto extraño.		
El operario debe tomar las canastas con producto sin procesar y vaciar el contenido en la mesa de separación para facilitar el trabajo en grupo. Halar manualmente la traquea restante que se presente en el pescuezo, depositándola en canasta de color blanco. Los pescuezos ya listos se depositan en canasta de colores teniendo en cuenta que los que presenten cocorotas, deben ir en canasta de color, pero separados de lo demás pescuezos.		

## **9. PERFIL BÁSICO DEL CARGO**

### **9.1 Formación básica:**

Bachillerato incompleto (mínimo 8° grado).

### **9.2 Formación complementaria:**

No requiere.

### **9.3 Experiencia previa:**

No indispensable.

### **9.4 Habilidad motriz:**

Uso permanente de las dos manos.

<b>CÓDIGO</b> <b>VERSIÓN 01</b> <b>PÁG. 6/7</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE</b> <b>CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS</b> <b>ACTIVIDAD: CLASIFICACION DE</b> <b>MENUENCIAS</b>	<b>ALIMENTOS</b> <b>FRIKO S.A.</b>
---	--	---------------------------------------

**9.5 Esfuerzo visual:**

Medio: normal asociado a la concentración.

**9.6 Esfuerzo físico:**

Ligero.

**9.7 Condiciones ambientales:**

Expuesto normalmente a 3 condiciones.

**9.8 Riesgo de S&SO del cargo:**

Sometido normalmente a 2 condiciones críticas de riesgo.

**9.9 Área de atención o recorrido:**

Hasta 100 m2.

**9.10 Entrenamiento periodo adaptación:**

Hasta 3 meses.

**9.11 Complejidad del trabajo:**

Labores repetitivas y sencillas

**9.12 Recursos físicos e insumos a cargo:**

Impacto leve o en costos según el uso de Herramientas, equipos y materias primas.

**9.13 Personal a cargo:**

Ninguno.

**9.14 Responsabilidad por maquinaria y equipo:**

Cuchillo y guante de acero.

**9.15 Responsabilidad por seguimiento y control:**

Controlar desperdicio de grasa y vísceras comestibles.

<b>CÓDIGO VERSIÓN 01 PÁG. 7/7</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CLASIFICACION DE MENUDENCIAS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
---	---	---------------------------------

#### 10. OTROS REQUERIMIENTOS

<b>SEXO</b>	N.A.	<b>EDAD</b>	N.A.	<b>ESTATURA</b>	N.A.
<b>PESO</b>	N.A.	<b>ESTADO CIVIL</b>		N.A.	

#### 11. COMPETENCIAS

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>



<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG. 2/9</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CONTROLADOR INVENTARIOS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
--	--	---------------------------------

## **2. OBJETIVOS**

Verificar que la existencia de producto en distribución coincida con la registrada en el sistema.

## **3. ALCANCE**

El operario aplicara sus habilidades para registrar toda la mercancía que se encuentre en el área de distribución.

## **4. CAPACITACIONES**

- ◆ Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) (difundir procedimiento de BPM)
- ◆ Salud ocupacional.
- ◆ Manipulación de alimentos.
- ◆ Identificación de factor riesgo en seguridad industrial.
- ◆ Procedimientos para desempeñarse en el puesto de trabajo.
- ◆ Aseo y desinfección (difundir procedimiento de aseo y desinfección).
- ◆ Manejo de producto no conforme (difundir procedimiento)
- ◆ Manejo de equipos involucrados.
- ◆ Sistemas de cómputo.
- ◆ Manejo de Excel.
- ◆ Programas contables.
- ◆

## **5. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y DOTACIÓN**

- ◆ Computador.
- ◆ Jean azul.
- ◆ Camisa blanca.
- ◆ Gorro blanco de tela.

<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG. 3/9</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CONTROLADOR INVENTARIOS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
--	--	---------------------------------

- ◆ Medias blancas.
- ◆ Botas blancas de cuero.

## 6. DOCUMENTACIÓN

- ◆ Entradas a túneles y mermas.
- ◆ Análisis de diferencia.
- ◆ Ajuste de túneles.
- ◆ Traslados de mercancías.
- ◆ Soporte ISO (control fecha vencimiento de mercancía)
- ◆ Diferencia en salida de túneles

## 7. RESPONSABILIDADES

- ◆ Asentar la información obtenida claramente.
- ◆ Revisar con atención cada segmento que involucra el inventario.
- ◆ Investigar causas de productos faltantes o sobrantes.
- ◆ Entregar información obtenida a los diferentes departamentos del área

## 8. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

<b>QUE HACE</b>	<b>PARA QUE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Revisa mercancía de la planta.	Entregar a producción.	Trasladar en el sistema la mercancía de de la cava de inventarios a la cava de producción.
Comprueba producto a granel.	Inventariar.	Entregar y recibir mercancía.
Lista entrada de mercancía.	Registrar mercancía que viene de planta.	Inventariar producto – confirmar información física con la virtual.

<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG. 4/9</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CONTROLADOR INVENTARIOS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
--	--	---------------------------------

<b>QUE HACE</b>	<b>PARA QUE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Revisa documentos de la jornada nocturna.	Registrar reclasificaciones o promociones.	Verificar que lo despachado coincida con lo entregado – verificar referencias.
Informe diario de kilogramos.	Registrar información en el sistema.	Revisar mercancía de vehículos en tránsito – revisar bodegas – revisar documentos de las regionales.
Revisa mercancía en tránsito.	Verificar condición de la mercancía.	Confirmar cantidad de mercancía congelada y refrigerada.
Registra salida de mercancía.	Obtener porcentaje de ocupación.	Registrar información obtenida.

<b>QUE HACE</b>	<b>PARA QUE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Inventario carnes frías.	Registrar información.	Recibir información del inventario – Ingresar información al sistema.
Envío de correos electrónicos.	Compartir información.	Resumir datos obtenidos – suministrar información.
Ajuste de túneles de la planta.	Traslados de mercancía.	Descargue de túneles – registrar datos – confrontar y corregir información.
Reporta diferencias de los traslados.	Soportar el inventario.	Registrar entradas y salidas de túneles – elaborar informe.
Traslado de mercancía.	Facturar.	Revisar canastas, unidades y kilogramos – Trasladar mercancía a cavas de terceros.
Inventario aleatorio.	Confrontar con los datos del sistema.	Inventariar – registrar y comparar datos.
Reporte mercancía a granel corta fecha.	Rotar mercancía.	Ubicar mercancía – registrar y reportar fechas de vencimiento – reportar mercancía vencida.

<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG. 5/9</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CONTROLADOR INVENTARIOS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
--	--	---------------------------------

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>% TIEMPO</b>	<b>VOLUMEN O FRECUENCIA</b>
El operario recibe el pedido solicitado por la planta de producción y mueve en el sistema la mercancía existente en la cava de inventario a cava de producción, verificando que nada quede pendiente.		
El operario debe comprobar que el producto a granel entregado sea el mismo que se ha devuelto, ayudándose en inventario que posee.		
El operario debe confirmar que no existan desfases en el sistema a la hora de entrar mercancía proveniente de la planta.		
El operario revisa la información de los documentos elaborados en la jornada nocturna, pues estos contienen productos en reclasificación, como promociones y encimas entre otros. Además debe confrontar que las referencias de estos productos coincidan con las que fueron despachadas.		
El operario debe corroborar que el descargue de los vehículos sea completo, para evitar errores a la hora de digitar los kilogramos obtenidos de esa operación. Adicionalmente debe verificar que los vehículos que se encuentren en transito si cumplan con los kilogramos de mercancía despachada. Antes de listar la mercancía existente en bodegas, debe comparar que los kilogramos existentes coincidan con el valor en pesos de la misma. Debe realizar un informe diario en el sistema, donde indique el total de kilogramos existentes en la compañía, clasificando por separado los productos que son congelaos o refrigerados. Adicionalmente debe registrar el total de kilogramos que almacenen las cavas para completar el informe diario.		
El operario debe constatar que la mercancía que se encuentra en transito coincida con la que reporta el sistema, teniendo en cuenta la cantidad de producto		

<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG. 6/9</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CONTROLADOR INVENTARIOS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
--	--	---------------------------------

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>% TIEMPO</b>	<b>VOLUMEN O FRECUENCI A</b>
congelado o refrigerado.		
Listar las salidas de mercancía en unidades y kilogramos y sumárselas al informe diario de kilogramos de la compañía. El operario se ayuda del sistema para identificar el porcentaje de ocupación y de la mercancía que esta congelada y/o refrigerada. Esta información debe anexarse al informe diario de kilogramos existentes en la compañía.		
El operario recibe el inventario de algunas referencias de la cava de carnes frías y realiza el informe correspondiente.		
El operario debe compartir la información obtenida de los inventarios con los jefes de producción, distribución y ventas, informando el porcentaje de ocupación, total de kilogramos de la compañía entre otros.		
El operario debe realizar el traslado en el sistema, de la mercancía proveniente de los túneles de producción a cavas de inventarios, registrando únicamente los kilogramos obtenidos. Además debe calcular la merma y verificar que los kilos que ingresan sean los mismos que los que salen. Debe registrar las inconsistencias y corregirlas para que el balance de las entradas sea igual al de las salidas.		
Debe realizar un informe que contenga la diferencia que existe entre las entradas y las salidas de los túneles. Además debe asegurar que los túneles queden con cero mercancía en el sistema y verificar que esta información sea real. Al ajustar los túneles se obtiene un listado en cual se observa el porcentaje de merma en la operación. Esta información debe ser consolidada diariamente para tener registro de las salidas de más o salidas de menos.		
Debe trasladar la mercancía en el sistema que se va a facturar, asegurando que los kilogramos y las unidades		

<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG. 7/9</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CONTROLADOR INVENTARIOS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
--	--	---------------------------------

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>% TIEMPO</b>	<b>VOLUMEN O FRECUENCIA</b>
coincidan. Seguidamente el operario debe revisar la bodega treinta (bodega virtual), donde debe registrar el número de canastas, unidades por producto y kilogramos. Adicionalmente debe realizar los traslados de las cavas de terceros y elaborar documentos de la mercancía en tránsito.		
Periódicamente el operario solicita el reporte de un inventario que se hace aleatoriamente, para comparar los datos reales con los del sistema.		
El operario debe realizar un reporte de la mercancía de corta fecha, donde tendrá en cuenta productos con menos de sesenta días para vencerse. En el reporte debe incluir la ubicación física del producto dentro de la cava, anotando la fecha de vencimiento y número de canastas ocupadas por ese producto. Si identifica productos vencidos igualmente debe reportarlos para la evacuación pronta de la mercancía.		

## **9. PERFIL BÁSICO DEL CARGO**

### **9.1 Formación básica:**

Bachillerato completo.

### **9.2 Formación complementaria:**

Técnico.

### **9.3 Experiencia previa:**

Hasta 6 meses.

### **9.4 Habilidad motriz:**

Uso permanente de las dos manos.

<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG. 8/9</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CONTROLADOR INVENTARIOS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
--	--	---------------------------------

**9.5 Esfuerzo visual:**

Alto: fijación sobre puntos de precisión.

**9.6 Esfuerzo físico:**

Ligero.

**9.7 Condiciones ambientales:**

No requiere.

**9.8 Riesgo de S&SO del cargo:**

Físicos y ergonómicos.

**9.9 Área de atención o recorrido:**

Hasta 100 m2.

**9.10 Entrenamiento periodo adaptación:**

De 3 a 6 meses

**9.11 Complejidad del trabajo:**

Labores repetitivas y difíciles.

Revisión de túneles.

Códigos de productos parecidos.

Información manual.

**9.12 Recursos físicos:**

Impacto importante en costos según el uso de Herramientas, equipos y materias primas.

**9.13 Personal a cargo:**

Ninguno.

**9.14 Responsabilidad por maquinaria y equipo:**

No requiere.

<b>CÓDIGO VERSIÓN PÁG. 9/9</b>	<b>DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE CARGOS CARGO: OFICIOS VARIOS ACTIVIDAD: CONTROLADOR INVENTARIOS</b>	<b>ALIMENTOS FRIKO S.A.</b>
--	--	---------------------------------

**9.15 Responsabilidad por seguimiento y control:**

Actualización en inventarios.

**10. OTROS REQUERIMIENTOS**

<b>SEXO</b>	N.A.	<b>EDAD</b>	N.A.	<b>ESTATURA</b>	N.A.
<b>PESO</b>	N.A.	<b>ESTADO CIVIL</b>		N.A.	

**11. COMPETENCIAS**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>