UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TITULO:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA"

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE INGENIERO COMERCIAL.

AUTOR:

Luis Enrique Armijos Guamán

DIRECTORA:

Ing. Com. Silvia Jaramillo L. Mg. Sc

Loja- Ecuador

2012

MUNDO DIGITAL / PAPELERIA MODERNA. Bolívar 14-44 y Lourdes. Tef.: 2588274

CERTIFICACIÓN

Ing. Com. Silvia A. Jaramillo L. Mg. Sc

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de tesis con el tema "**GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA"** previo a la obtención del Grado de INGENIERO COMERCIAL, realizado por el aspirante: Luis Enrique Armijos Guamán; ha sido orientado, dirigido y revisado bajo las condiciones generales establecidas para la graduación en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja; mismo que cumple con dichas condiciones por lo cual autorizo su presentación, para los fines legales pertinentes.

Ing. Com. Silvia A. Jaramillo L. Mg. Sc
DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

El contenido del presente trabajado, conceptos, ideas, definiciones, procedimientos, conclusiones y recomendaciones, que contiene el presente trabajo de tesis son de exclusiva responsabilidad del autor.

Luis Enrique Armijos Guamán;

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios quien me ha guiado por un buen camino, a mi familia, amigos quienes me apoyaron incondicionalmente y a los docentes quienes contribuyeron con sus conocimientos para la realización de este trabajo.

Luis Enrique Armijos Guamán;

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional de Loja, Área Jurídica, Social y Administrativa, a la Carrera de Administración de Empresas, la misma que me dio la oportunidad de educarme y formarme en sus dignas aulas universitarias, y de igual manera a todo el personal de la Industria Maderera el Valle de la ciudad de Loja, quienes contribuyeron con la información requerida, a la Ing. Com. Silvia Jaramillo L, docente de la Carrera de Administración de Empresas del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja y Directora de tesis, por su paciente, valiosa orientación, oportunos consejos y sabias enseñanzas.

Luis Enrique Armijos Guamán;

a. TÍTULO

a) TITULO

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA”.

b. RESUMEN

c. RESUMEN

b.1 RESUMEN

Para el desarrollo del proyecto **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA”** se partió considerando el referente teórico científico que consta en la Revisión de Literatura acerca de los temas: Administración del Talento Humano, Administración de Personal, Pronóstico de Recursos Humanos, Inventario de Personal, Técnicas de Admisión y Empleo en lo que tiene que ver con: reclutamiento, selección: hoja de solicitud de empleo, entrevistas, pruebas o test, investigaciones, examen médico, contratación, inducción (manual de bienvenida), motivación, capacitación, además sobre el método de valuación de puestos por puntos.

A continuación se determinaron los materiales y métodos los que se basaron en el método científico para el desarrollo del trabajo de tesis, así como se tomó en cuenta la investigación bibliográfica, igualmente se hizo uso del método Inductivo el que sirvió para analizar y verificar la realidad actual, y poder conocer con certeza el nivel de desempeño y desarrollo de los empleados en la empresa, el Método deductivo, el que ayudó a analizar conocimientos generales sobre la técnicas de admisión de empleo como son: reclutamiento, selección, contratación, capacitación- adiestramiento, inducción, motivación y la valuación de puestos por puntos.

Igualmente se emplearon técnicas de investigación como: la observación, para identificar las actividades encaminadas a la administración del personal

de la industria con el fin de conocer la problemática; se realizó 20 encuestas aplicadas los 20 empleados y trabajadores (1 secretaria-contadora, 10 maestros carpinteros, 6 lijadores, 1 lacador y 2 operarios) en los cuales se basan los resultados y la formulación de la propuesta; igualmente se utilizó la técnica de la entrevista, la misma que se realizó al gerente de la Industria Maderera el Valle Ing. Marco Antonio Castillo Bustamante, para recopilar información primaria complementaria.

El procedimiento a seguir para la Elaboración de la Tesis luego de la obtención de información primaria y en contraste con la información segundaria fue el siguiente: Presentación de resultados, elaboración del diagnóstico.

Posteriormente con esta información se formula la propuesta que contribuirá a una mejor gestión del Talento Humano en esta organización, esta incluye las Técnicas de Admisión y Empleo como: reclutamiento a través de los medios de comunicación utilizando los elementos necesarios para realizar el anuncio publicitario como es el logotipo, nombre de la industria, el cargo que se requiere, el perfil para ocupar el puesto o la vacante, lo que ofrece la empresa y la dirección de la industria ya que solo lo realizan mediante amistades o familiares. En lo que tiene que ver con la selección realizar la hoja de solicitud de empleo, entrevistas, pruebas y test, el examen médico y las investigaciones correspondientes, puesto que actualmente se hace mediante la entrevista. En cuanto a los contratos se proponer realizarlo legalmente es decir mediante un contrato firmado ya que se lo realiza en

forma verbal. Se propone además el manual de bienvenida en donde consta la historia, productos que ofrece, reglamento, funciones principales; un plan de capacitación con temas como atención al cliente, relaciones humanas, como prevenir accidentes, dibujo técnico, valores, etc, y un plan de motivación mediante bonos, sorteos, celebraciones entre otros, para el personal que labora en la Industria Maderera el Valle de la Ciudad de Loja.

Seguidamente se realiza la propuesta de valuación de puestos por puntos de tomando en consideración que es una industria donde predomina la experiencia, iniciativa, esfuerzo físico y riesgo por lo que se da un peso mayor a cada uno de estos factores, se efectúa la descripción y especificación de puestos que contiene las funciones correspondientes a cada uno de los cargos tomando como base el formato que propone la Secretaría Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (*Senres*) para luego llegar a obtener resultados que demuestran que se debe realizar un ajuste salarial a todos los empleados y trabajadores para que perciban una justa remuneración de acuerdo a sus funciones y responsabilidades.

Finalmente con la información anterior se plantean las conclusiones y las recomendaciones en relación a la Administración del Talento Humano, se elabora el resumen y la introducción, y se señala la bibliografía y los anexos del caso.

b.2. SUMMARY

For the development of the "talent management in the timber industry VALLEY CITY LOJA" split considering the scientific theoretical framework contained in the Review of Literature on the topics: Human Resource Management, Personnel Management, Forecast Human Resources, Inventory of Personal, Technical Employment Admission and you have to do with recruitment, selection, employment application form, interviews, tests or testing, research, medical screening, hiring, induction (manual welcome), motivation, training, as well as on the valuation method set by points. Were then determined the materials and methods which were based on the scientific method to develop the thesis work, and took into account the research literature, also made use of the inductive method which was used to analyze and verify the reality current, and to know with certainty the level of performance and development of employees in the company, the deductive method, which helped analyze general knowledge of employment techniques admission as: recruitment, selection, hiring, training, training , induction, motivation, and the valuation of spot positions.

In just research techniques were used as observation, to identify activities to the administration of industry personnel in order to know the problem; survey was conducted through a survey applied to 20 employees and workers (1 secretary-bookkeeper , 10 carpenters, 6 sanders, 1 and 2 coating plant operators) which are based on the results and formulation of the proposal, also used the interview technique, the same was made the manager of the

Valley Timber Industry Mr. Marco Antonio Castillo Bustamante, to collect additional primary data.

The procedure for the elaboration of the thesis after the collection of primary and secondary compared to the information was as follows: Presentation of results, making the diagnosis.

Later this information is making the proposal will contribute to better management of human talent in this organization, this includes admission, and employment techniques such as: recruitment through the media using the elements necessary to make the ad as logo, name of the industries, the charge is required, the profile for the position or vacancy, giving the company and the direction of the industry because we only made by friends or relatives. In what has to do with the choice to perform the job application form, interviews, tests and test, medical examination and investigations, as is currently done by the interview. Regarding the proposed contracts are legally do that is through a contract as it is done verbally. It is further proposed the welcome manual which state history, products offered, regulation, main functions, a training plan with issues like customer care, human relationships, how to prevent accidents, mathematics and technical drawing, values, etc. and a motivation plan through vouchers, sweepstakes, and other celebrations for staff working in the Timber Industry Valley Loja City.

Given below is the proposed valuation of positions by taking into account points which is an industry dominated the experience, initiative, physical exertion and risk so that more weight is given to each of these factors, the

description is made specification since it contains the functions corresponding to each of the charges based on the format proposed by the Technical Secretariat of Human Resources Development and Public Sector Wages (Senra) and then be able to obtain show that should be performed wage adjustment to all employees and workers to receive fair remuneration according to their roles and responsibilities.

Finally with the above information is posed findings and recommendations in relation to Human Resource Management, is made to the Summary and Introduction, and points to the Bibliography and annexes to the case.

c. INTRODUCCIÓN

d. INTRODUCCIÓN

El papel que cumple el ser humano es vital para que una empresa, institución u organización sea competitiva, ya que no se administran máquinas, procesos y mucho menos empresas; “se administran personas”.

El capital humano no se lo considera de mayor importancia en una empresa por la razón que sus conocimientos y destrezas no son tomadas muy en cuenta dentro de éstas, debido a que mucha de las veces no emplea correctamente la Administración de Personal, en virtud de tales antecedentes he decidido investigar acerca de: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA”

El presente trabajo de tesis consta de Tema, seguidamente se presenta el resumen con los datos esenciales del trabajo de investigación.

Una vez definido el tema se consideró los objetivos, para la realización de la Introducción.

Ya para el proceso mismo de realización de la tesis se consideró la revisión de literatura, los materiales y métodos; donde se hizo constar los principales métodos, técnicas y el procedimiento a seguir para el desarrollo del trabajo.

Con la información primaria obtenida vía observación en las actividades diarias de la industria, encuestas y entrevista se tuvo el insumo para la presentación de resultados, la construcción del diagnóstico de la Industria Maderera el Valle, la formulación de las propuestas de Gestión del Talento Humano que contiene: Técnicas de Admisión y Empleo en lo que tiene que ver con: reclutamiento, selección: hoja de solicitud de empleo, entrevistas,

pruebas o test, investigaciones, examen médico, contratación, inducción (manual de bienvenida), plan de motivación, plan de capacitación, además se realizó el método de valuación de puestos por puntos para lograr un ajuste salarial justo y digno para cada empleado y trabajador.

Seguidamente con la información recopilada y los análisis realizados se planteó las conclusiones y las recomendaciones.

A continuación, para finalizar se presenta el referente bibliográfico de la información científico – técnica citada y los anexos respectivos.

Por último el Índice el cual se detalla los contenidos de trabajo y el número de página correspondiente.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

e. REVISIÓN DE LITERATURA

1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del Talento Humano es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de recursos humanos la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la organización.

Las empresas que se enfocan en desarrollar su talento, integrar planes y procesos, dar seguimiento y administrar el talento deben utilizar lo siguiente:

- Buscar, atraer y reclutar candidatos calificados con formación competitiva.
- Seleccionar al talento humano para que ocupe una vacante
- Administrar y definir sueldos competitivos
- Procurar oportunidades de capacitación, desarrollo y motivación.

- Establecer procesos para manejar el desempeño
- Administrar ascensos y traslados

El Talento Humano presenta una increíble actitud para desarrollar nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar aptitudes y comportamientos.

La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad.

2. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

"La administración de recursos humanos se puede definir como el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general."[1]

3. PLANEACIÓN DE PERSONAL

La planeación es el proceso de anticiparse y prever el movimiento de la gente hacia adentro, dentro de y hacia afuera de una organización. Desde un

[1]UNL. Área Jurídica Social y Administrativa, Carrera Administración de Empresas, Modulo 7 Gestión del Talento Humano, 2010

punto de vista conceptual se traduce como el proceso por el cual la administración se asegura den que tiene el personal correcto, que es capaz de terminar aquellas actividades que ayudan a la organización a alcanzar sus objetivos. La planeación de personal tiene que estar integrada internamente a los planes para el reclutamiento, selección, colocación, capacitación y evaluación.

3.1. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN DE PERSONAL

"Crear, mantener y desarrollar un contingente de personal con la habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.

Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales de aplicación desarrollo y satisfacción plena del personal y alcance de objetivos individuales.

Alcanzar eficiencia y eficacia con el personal disponible."[2]

4. PRONÓSTICO DE RECURSOS HUMANOS

El Pronóstico de los Recursos Humanos se basa en una presunción de las necesidades que tendrá la compañía en un futuro cercano. Este pronóstico se basa en la planificación que a su vez descansa en los objetivos, metas y políticas de la empresa. El primer paso en cualquier esfuerzo de planeación es obtener una idea de lo que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, pasa por ella y luego sale.

[2] UNL. Área Jurídica Social y Administrativa, Carrera Administración de Empresas, Modulo 7 Gestión del Talento Humano, 2010

5. INVENTARIO DE PERSONAL

El inventario de personal humano tiene como fin estimar y ponderar el valor que supone para la empresa su actual potencial humano. Los departamentos de personal que prescindan de estas estimaciones, supervaloran al recién llegado, desanimando a sus propios colaboradores, al dejar a un lado a quienes están tan capacitados o más que los de fuera para realizar actividad; que sitúa en elevado nivel a una determinada industria.

6. TÉCNICAS DE ADMISIÓN Y EMPLEO DEL TALENTO HUMANO

"Constituyen el conjunto de procedimientos, que se aplican en forma directa e indirecta a las personas, cargos, secciones, obtención y suministro de datos de competencia de la Administración de Recursos Humanos; constituyen en herramientas indispensables en la dirección del área de recursos humanos.[3]

Entre las técnicas de admisión y empleo se encuentran:

6.1. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la empresa de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.[4]

---

[3] www.infomipyme.com/Docs/GT/empresarios/rrhh/page2.html
[4] http://www.infomipyme.com/Docs/GT/empresarios/rrhh/page6.html

Existen tres tipos de reclutamiento y son:

Reclutamiento Interno

Reclutamiento Externo

Reclutamiento Mixto

6.1.1. RECLUTAMIENTO INTERNO

Se da al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados.

- ✓ **Técnicas del Reclutamiento Interno:**
  - Ascensos.
  - Traslados
  - Transferencia por ascenso
  - Particulares o amistad
  - Candidatos propuestos por el personal.
- ✓ **Medios del Reclutamiento Interno:**
  - Carteles o anuncios
  - Pizarrón
  - Verbalmente
  - Boletín interno
  - Correo electrónico

6.1.2. RECLUTAMIENTO EXTERNO:

Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas.

- ✓ **Técnicas de Reclutamiento Externo:**
  - Archivos de candidatos.
  - Centros de promoción, capacitación y adiestramiento.
  - Instituciones educativas.
  - Organizaciones profesionales, sindicatos, asociaciones gremiales.
  - Agencias de empleo.[5]
- ✓ **Medios del Reclutamiento Externo:**
  - Medios de comunicación, radio, tv, revistas periódicos, internet, etc
  - Boletines
  - Cartel

6.1.3. RECLUTAMIENTO MIXTO:

Cuando existe una vacante en la empresa se realiza el reclutamiento para un puesto, pero igual va quedando una vacante y puede ser:

- Primero el Reclutamiento Interno y luego el Reclutamiento Externo.
- Primero el Reclutamiento Externo y luego el Interno.
- Los dos al mismo tiempo.

6.2. SELECCIÓN

Es escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y rendimiento del personal.

[5] http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/reclutamientoseleccionpersonal/

6.2.1. TÉCNICAS DE SELECCIÓN:

1. **HOJA DE SOLICITUD**

En este rubro del proceso des proceso de selección de personal, consiste simplemente en verificar que todos los datos del candidato estén correctamente escritos en la solicitud de empleo.

2. **ENTREVISTA**

Con ellas se intenta recabar toda la información que un sujeto nos pueda proporcionar a través de preguntas que se le planteen, en la mayor cantidad y calidad posible. (Experiencia; intereses, motivaciones, etc.).

- ✓ **ETAPAS DE LA ENTREVISTA:**

a). Preparación: Las entrevistas de selección, deben ser preparadas de alguna manera. Aunque el grado de preparación varíe, debe ser suficiente para determinar los objetivos específicos de la entrevista;

b). Ambiente: Es un paso del proceso de la entrevista que merece un realce especial para neutralizar los posibles ruidos o interferencias externas que puedan perjudicar la entrevista.

- **Físico** debe ser confortable y solo para ese fin. El psicológico consiste en un clima ameno y cordial.
- **Psicológico:** El clima de la entrevista debe ser ameno y cordial.

c). Intercambio de información. Algunos entrevistadores inician este proceso preguntando al candidato si tiene preguntas para hacer.

d). Terminación. Cuando el entrevistador considere que se está completando su lista de preguntas y el tiempo planeado expira es hora de poner fin a la entrevista.

e). Evaluación. Inmediatamente después de que concluya la evaluación el entrevistador debe registrar las respuestas específicas y sus impresiones generales sobre el candidato.[6]

3. PRUEBAS O TEST

Son una manera de conducta en las pruebas, algunas de éstas son más representativas que otras debido a que se hace difícil "demostrar" si al aplicar una prueba ésta evalúa lo que se quiere medir y demostrar que la prueba es válida.

- ✓ **Clasificación:**

En cuanto a la manera de aplicarlas

Orales: Pruebas aplicadas mediante preguntas orales específicas que tienen como objetivo respuestas específicas.

Currículum Vitae: Es el detalle de las características principales del candidato constituye los datos personales, estudios realizados, capacitación recibida, ejercicio profesional, trabajos desempeñados.

En cuanto al área de conocimientos

Pruebas Generales: Miden los conocimientos generales del candidato.

Pruebas Específicas: Indagan conocimientos técnicos relacionados con el cargo.

---

[6] http://www.monografias.com/trabajos11/selecci/selecci.shtml

En cuanto a la manera de elaboración

Pruebas tradicionales: pueden ser improvisadas, no exigen planeación. Miden la profundidad de los conocimientos, sus preguntas requieren de respuestas largas y explicitas.

Pruebas objetivas: son estructuradas en forma de exámenes objetivos, cuya aplicación y corrección es rápida y fácil.

Pruebas de personalidad: sirven para analizar los diversos rasgos de personalidad de los candidatos.

Pruebas psicométricas: son aplicadas a las personas para medir su desarrollo mental, aptitudes, habilidades, destrezas.

4. INVESTIGACIONES

Este estudio se debe realizar para tener referencias acerca de nuestro candidato, para saber si la persona es apta para ocupar la vacante dentro de la empresa.[7]

✓ **Clasificación**

- Antecedentes de Trabajo.
- Antecedentes Penales.
- Cartas de Recomendación.
- Antecedentes de Domicilio.
- Récord Policial.

[7] http://www.monografias.com/trabajos11/selecci/selecci.shtml

5. EXAMEN MÉDICO

El examen médico es muy importante dentro del proceso de selección ya que se evalúa físicamente y si es apto para desempeñar las funciones que nuestro puesto requiere.

El examen médico es necesario para evitar:

- Un mayor número de ausentismo.
- La aparición de enfermedades profesionales.
- El peligro del contagio de diversas enfermedades.
- Trastornos en la organización de la producción.
- Menor calidad en la producción.

6.3. CONTRATO Y NOMBRAMIENTO

Es formalizar con apego a la ley las futuras relaciones de trabajo, así como también garantizar los intereses, deberes, derechos del trabajador como para la empresa.

6.3.1. CONTRATACION

Una vez que se ha realizado el reclutamiento y la selección de personal se procede a la contratación del empleado o trabajador, el contrato sirve para formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como la empresa, cuando ya se aceptaron las partes en necesario integrar su expediente de trabajo, la duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado.

El contrato deberá ser firmado por el gerente o responsable directo y el trabajador.

6.3.2. NOMBRAMIENTO: Es la formalización legal que se da a un empleado o trabajador cuando se ha comprobado su desempeño, habilidades, conocimientos en el puesto o cargo que se ha desempeñado con eficiencia y eficacia.

6.4. INDUCCIÓN

Es la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("periodo de prueba").[8]

La inducción a los empleados significa proporcionarles información básica sobre los antecedentes de la empresa, la información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria.

6.4.1. PASOS A SEGUIR PARA REALIZAR UNA BUENA INDUCCIÓN A LA INSTITUCIÓN:

- **Entrevista de bienvenida:** Es el dialogo con el gerente o jefe de personal para contestar sobre las interrogantes expectativas que tiene el nuevo empleado como también hacerle conocer al mismo la historia de la Institución.
- **Visita a toda la Institución:** Consiste en hacerle conocer todas las oficinas, quienes son los jefes departamentales, donde están ubicadas las oficinas. [9]

[8] http://www.monografias.com/trabajos42/reclutamiento-seleccion/reclutamiento-seleccion2.shtml

- **Entregar el folleto que se denomina Manual de Bienvenida:**

El mismo que debe contener lo siguiente:

1. Mensaje del gerente.
2. Historia de la empresa.
3. Productos y servicios que ofrece la empresa.
4. Políticas de la empresa.
5. Organización de la empresa (organigramas y funciones).
6. Plano de la empresa.
7. Foto de las autoridades.
8. Reglamento.
9. Beneficios para el trabajador.
10. Obligaciones del trabajador
11. Directorio telefónico.

6.5. CAPACITACIÓN – ADIESTRAMIENTO

6.5.1. CAPACITACIÓN:

Es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.[10]

---

[9]UNL. Área Jurídica Social y Administrativa, Carrera Administración de Empresas, Modulo 7 Gestión del Talento Humano, 2010

[10]http://www.wikilearning.com/apuntes/capacitacion_y_desarrollo_del_personal-concepto_de_capacitacion/19921-2

6.5.1.1. CLASIFICACIÓN:

- **Capacitación Directa.-** Se lo realiza mediante cursos, seminarios, talleres, conferencias, etc.
- **Capacitación Indirecta.-** Se lo realiza mediante catálogos, folletos, revistas, etc.

6.5.2. ADIESTRAMIENTO: Es un proceso continuo, sistemático y organizado que permite desarrollar en el individuo los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para desempeñar eficientemente el puesto de trabajo.

6.5.2.1. CLASIFICACIÓN:

1. **Adiestramiento en clase.-** Se lo realiza fuera de las horas de trabajo, mediante cursos, correspondencias, etc.
2. **Adiestramiento en servicio.**- Se lo realiza en horas de trabajo cuando hay una persona que le recomienda como hacer el trabajo.
3. **Adiestramiento en antesala.**- Cuando es difícil la tarea o trabajo hay que prepararlo de nuevo en lo operativo, no hay como dejarlo solo en la maquinaria por que puede dañarlo, o su vida corre peligro.

6.5.3. MÉTODOS PARA IMPARTIR CONOCIMIENTOS:

- **Formalización en el lugar de trabajo.-** Es la más utilizada de la empresa, el cual se da en el mismo lugar de trabajo.
- **Conferencias.-** Consiste en que un instructor presenta un material a un grupo de aprendices. Las conferencias se desarrollan o imparten en

mayor relación con: tareas, temas, puntuales, por que proporciona información rápida y eficiente.

- **Técnicas de audiovisuales.-** Grabaciones, películas y diapositivas
- **Instrucción programada.-** Se refiere a la instrucción que el aprendiz por si mismo va programándose y que le presente una serie de tareas además permite evaluar el éxito en intervalos durante la información.
- **Instrucciones programadas por computadoras.** Se utiliza el computador para presentar el material, evaluar las respuestas del aprendiz, proporcionar retroalimentación apropiada y tomar decisiones de que se presentara más adelante a menudo con base del aprendiz.

6.6. MOTIVACIÓN

Es una de las tareas administrativas más simples pero al mismo tiempo de las más complejas. Es simple por que las personas se sienten básicamente motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que se les produzca recompensas, y complejo cuando una persona considera importante a una recompensa mientras que otra lo considera inútil.

7. VALORACIÓN O VALUACION DE PUESTOS

La valoración de puestos se puede definir como un sistema técnico para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás de una empresa, a fin de lograr la correcta organización y remuneración del personal. Como sistema técnico establece un conjunto ordenado de principios y reglas, fundamentado, en lo posible, en elementos objetivos y

científicos. Esta valoración es necesaria realizar a partir de la descripción de cada cargo, donde se determinan las funciones básicas a analizar y luego valorar. [11]

7.1. MÉTODO DE VALUACIÓN DE PUESTOS POR PUNTOS

Es un sistema técnico por el cual se determina cantidades de puntos a cada una de las características factores de los puntos.

7.1.1 PASOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA VALUACIÓN DE PUESTOS POR PUNTOS

a) <u>FORMAR UN COMITÉ</u>

- ✓ Está formado por empleados y trabajadores de la empresa, institución u organización.
- ✓ Debe ser de forma impar: 3, 5, 7, 9.

Quienes integran esta comisión:

- ✓ Un representante de la parte trabajadora.
- ✓ Un representante de la parte empleadora.
- ✓ Un representante de la oficina de personal o del Departamento de Recursos Humanos o Talento Humano.

b) <u>DETERMINAR GRADOS Y DEFINIR FACTORES</u>

- ✓ **ESTABLECIMIENTO DE GRADOS DENTRO DE LOS FACTORES.**

Cada factor que son objeto de evaluación, deben ser divididos en grados, entendiéndose a estos como el nivel de intensidad que presenta cada factor, el mismo que incluye en la importancia de cada puesto, estos grados son

[11] http://www.wikilearning.com/tutorial/administracion_de_las_remuneracionesvaluacion_de_puestos/15707-6s

criterios técnicos que sirve para diferenciar los distintos niveles en que un mismo factor puede presentarse en los diferentes puestos.

- ✓ **DEFINICIÓN DE FACTORES Y SUS DIFERENTES GRADOS.**

Al establecer los grados de un factor se debe considerar las siguientes características:

- ✓ Los grados deben ser discriminados, es decir no deben suponerse o comprender un mismo elemento de juicio.
- ✓ Deben ser claramente definidos, de modo que no dé lugar a ningún error en la comprensión del mismo
- ✓ Deben ser universales, es decir comprender todos los elementos necesarios que permitan la clasificación de los puestos en forma certera.[12]

c) <u>REALIZAR UNA DESCRIPCIÓN Y ESPECIFICACIÓN DE PUESTOS</u>

Se debe hacerlo tomando en cuenta las partes que integran la especificación de clase.

d) <u>PONDERACIONES</u>

Se asigna un porcentaje de acuerdo a la importancia de cada factor que debe dar un total de 100%.

e) <u>ESTABLECIMIENTO DE PUNTOS PARA CADA GRADO.</u>

Multiplicamos el peso de la ponderación por cada grado.

[12] http://www.mitecnologico.com/Main/MetodosValuacionDePuestos

f) DENOMINACIÓN DE SUB-PUESTOS

Se anota el nombre del puesto o clase y además se hace constar su sueldo básico de acuerdo a su respectiva categoría.

g. TABULACIÓN DE DATOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL AJUSTE SALARIAL

Se debe realizar un ajuste salarial de acuerdo a los resultados obtenidos del ejercicio.[13]

8. MANUALES ADMINISTRATIVOS

Contiene una serie de referencias de organización que son usadas frecuentemente para los ejecutivos como políticas de acción. Contienen información respecto de las tareas que debe cumplir cada puesto de trabajo y cada unidad administrativa.

8.1 CLASES DE MANUALES

- ✓ Manuales de organización.
  - Manual de organización y funciones.
  - Manual de derechos y deberes del personal.
  - Manual de personal, de venta, de capacitación, de servicio social, de comercialización, etc.
- ✓ Manual de procedimientos.

  Manual de procedimientos de auditoría, contabilidad, personal, administración de caja, archivo, presupuesto, compras, etc.

[13] http://www.mitecnologico.com/Main/MetodosValuacionDePuestos

- Manual de bienvenida.
- Manual de seguridad.

8.1.1. MANUAL DE BIENVENIDA

El manual de bienvenida contiene información sobre la empresa, políticas, norma, condiciones de contratación, plan de beneficios para el empleado, etc.

8.1.1.1. CONTENIDO DEL MANUAL DE BIENVENIDA:

1. Historia de la organización
2. Sus objetivos
3. Horarios y días de pago
4. Artículos que produce y servicios que presta
5. Estructura de la organización
6. Políticas del personal
7. Prestaciones
8. Ubicación de servicios
9. Reglamento interno de trabajo
10. Pequeño plano de las instalaciones
11. Información general que pueda representar interés para el trabajador. [14]

[14] UNL. Área Jurídica Social y Administrativa, Carrera Administración de Empresas, Modulo 7 Gestión del Talento Humano, 2010

e. MATERIALES Y MÉTODOS

e. MATERIALES Y MÉTODOS

e.1. RECURSOS Y MATERIALES

- Materiales: Hojas, libros, revistas, lapiceros, cartuchos, carpetas, copias, cintas, impresiones, entre otros
- Humanos: Gerente, empleados de la industria maderera del Valle; director de tesis; aspirante a obtener el título
- Financieros: El recurso económico ha sido cubierto en su totalidad por el aspirante.
- Tecnológico: computador, internet, memoria flash.

e.2. MÉTODOS:

Método Inductivo.- Se aplicó para analizar y verificar la realidad actual, y poder conocer con certeza el nivel de desempeño y desarrollo de los empleados la empresa, en el desarrollo del trabajo permitió conocer procesos, aspectos relevantes, antecedentes históricos, y conformación de la empresa, lo que dio un amplio panorama de la situación actual de la empresa con respecto al Talento Humano lo que facilitó elaborar las propuestas de la investigación.

Método deductivo.- Ayudó a analizar conocimientos generales sobre la técnicas de admisión de empleo como son: reclutamiento, selección, contratación, capacitación- adiestramiento, inducción y motivación, valuación

de puestos que son herramientas indispensables en la dirección del área del talento humano, por lo que se requiere de su correcta utilización.

e.3. TÉCNICAS

Observación Directa.- Sirvió para visualizar y analizar cómo se desarrolla la Gestión del Talento Humano en la "Industria Maderera El Valle".

Entrevista.-Fue aplicada al Ing. Marco Antonio Castillo Bustamante Gerente quién se comportó cordialmente lo cual me permitió recopilar información y poder verificar los resultados de las encuestas y a la vez aclarar los datos obtenidos, ya que son de gran importancia para la investigación,

Encuesta.- Fue destinada a obtener datos de los empleados de la empresa, cuyas opiniones impersonales ayudó a conocer si la Industria Maderera aplica adecuadamente las técnicas de admisión de empleo, realiza la valuación de puestos por puntos y si cuenta con el manual bienvenida y la descripción y especificación de puestos.

e.4. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La "Industria Maderera el Valle de la ciudad de Loja" en la actualidad cuenta con 20 empleados, para el desarrollo de la presente trabajo investigación, se ha considerado en su totalidad para el estudio

NÓMINA DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA "LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUAD DE LOJA

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	CANTIDAD
Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche,	Secretaria	1
Víctor Hugo Lima Poma,	CARPITEROS	10
Lcdo. Luis Eduardo Soto Uchuari		
Lcdo. Luis Enrique Armijos Guamán		
Edgar Andrés Quisphe Córdova,		
Manuel Augusto Chalán Rodríguez		
Ángel Aurelio Ganazhapa Guamán		
Miguel Ángel Uchuari Villalta		
Patricio Armando Guachizaca Zhapa		
Jorge Vicente Chalán Ruiz		
Cristian Eduardo Sánchez Matailo.		
Carlos José Arizaga Zarate	LIJADORES	6
José Luis Cholango Morocho		
Jefferson Fabián Cholango Morocho		
Álvaro Rafael Mendoza Jaramillo		
Richard Paúl Ortiz Ruiz		
Diego Fernando Cabrera Martínez		
Segundo Juan Arévalo Andrade	LACADOR	1
Franklin Cristóbal Guzmán Ordoñez	OPERARIOS	2
Luis Alfredo Quevedo Sarango		
TOTAL		20

f. RESULTADOS

f. RESULTADOS

f.1. ENTREVISTA REALIZADA AL GERENTE DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA

1. ¿INDIQUE QUÉ EDUCACIÓN POSEE, ESPECIALIDAD, AÑOS DE SERVICIO, SUELDO, Y EN QUÉ NIVEL JERÁRQUICO SE ENCUENTRA?

El gerente de la Industria Maderera el Valle manifestó en cuanto a esta interrogante que posee un título de tercer nivel que corresponde a Ingeniero en Industrias Agropecuarias, lleva como gerente propietario 21 años, con un sueldo es de $1000, y se encuentra ubicado en el Nivel Ejecutivo.

2. ¿CUÁNDO EMPEZÓ A FUNCIONAR LA INDUSTRIA?

En relación a esta interrogante indicó el gerente que empezó a funcionar en mayo 1990, se encuentra ubicada al norte de la ciudad en las calles Cuenca y Chone, con el Registro Único de Contribuyentes Nº 1900019892001, no Obligado a llevar Contabilidad.

3. ¿A QUÉ SE DEDICA LA INDUSTRIA?

El gerente indicó que se dedica a la elaboración de todo tipo de muebles de madera como: camas, closet, pasamanos, escritorios, estantes, puertas, bares, pupitres, sillones, anaqueles, mamparas, para Loja, la provincia y público en general.

4. ¿LA INDUSTRIA TIENE UNA MISIÓN Y VISIÓN QUE LA IDENTIFIQUE? INDIQUELA

Al respecto el señor gerente manifestó que la industria si posee una misión y visión que identifique a la misma y son:

MISIÓN: Brindar un buen servicio a la ciudadanía en general con la elaboración de todo tipo de muebles de madera para el hogar y la oficina, satisfaciendo de esta manera la gran demanda de este tipo de muebles.

VISIÓN: es ser una industria reconocida a nivel local, provincial digno de competir con las demás empresas productoras de muebles, trabajando con responsabilidad y eficiencia para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus clientes.

5. ¿TIENE ESTABLECIDOS LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE VALORES PARA SU CORRECTO FUNCIONAMIENTO?

De acuerdo a esta pregunta indicó el gerente que si los tiene entre ellos están la Honestidad, Justicia, Compromiso, Transparencia ya que la industria procede con rectitud, disciplina, honradez.

6. ¿AL MOMENTO DE EXISTIR UNA VACANTE DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE QUÉ PROCEDIMIENTO REALIZA PARA LLENARLA?

El señor gerente pudo indicar en cuanto a esta pregunta que los mismos empleados recomiendan a familiares o amigos.

7. ¿PARA SELECCIONAR ENTRE LOS CANDIDATOS A OCUPAR UNA VACANTE EN LA EMPRESA, LO REALIZA UTILIZANDO HOJA DE SOLICITUD DE EMPLEO, ENTREVISTAS, PRUEBAS O TEST, EXAMENES MEDICOS E INVESTIGACIONES?

Supo indicar el gerente de la industria que para seleccionar a una persona para que ocupe un puesto en la misma lo que realiza es una entrevista.

8. ¿UNA VEZ SELECCIONADA LA PERSONA PARA LABORAR EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE, SE ELABORA ALGÚN CONTRATO DE TRABAJO?

Manifestó el Ingeniero Marco Antonio Castillo gerente propietario de la Industria que no realiza ningún tipo de contrato firmado que simplemente lo hace en forma verbal, pero que si les paga el seguro social.

9. ¿LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE CUENTA CON UNA MANUAL DE BIENVENIDA EN DONDE SE INDIQUE HISTORIA, PRODUCTOS QUE OFRECE, REGLAMENTO ENTRE OTROS?

Indicó el gerente que no cuenta con este tipo de documento lo que sería necesario para tenerlo tanto para ser entregado a los empleados, trabajadores y público en general.

10. ¿EL PERSONAL QUE CUMPLE DIFERENTES FUNCIONES EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE SON CAPACITADOS?

Al respecto indicó el gerente propietario que no tienen ningún curso de capacitación pues cada uno debe tener iniciativa y responsabilidad para

cumplir con sus actividades, pero sería bueno brindarles cursos o seminarios como: Relaciones humanas, atención al cliente, riesgo laboral, técnicas de lijado, entre otros.

11. ¿LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE BRINDA A SUS EMPLEADOS Y TRABAJADORES ALGÚN TIPO DE INCENTIVOS O MOTIVACIÓN?

En lo que tiene que ver con esta interrogante el gerente indicó que en navidad les entrega una canasta navideña y con eso incentiva y motiva al personal

12. ¿EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE SE HA REALIZADO ALGUNA VALORACIÓN DE PUESTOS PARA DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE CADA PUESTO Y ASI LOGRAR UNA JUSTA REMUNERACIÓN DEL PERSONAL?

El gerente indicó en esta interrogante que no ha realizado ningún tipo de valoración de puestos para lograr una justa remuneración a los empleados y trabajadores que laboran en la industria, pero que sería bueno aplicarlo.

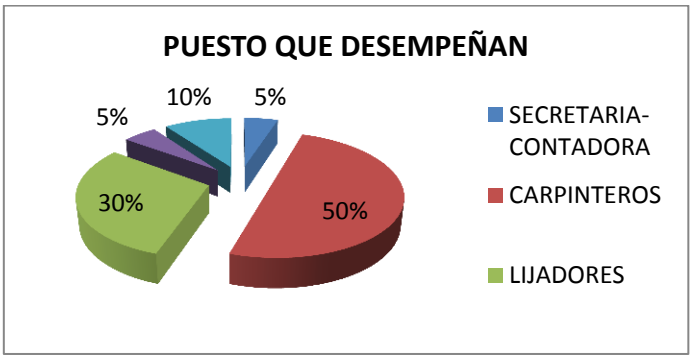
f.2. TABULACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES

1. ¿INDIQUE QUÉ CARGO DESEMPEÑA EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA?

CUADRO No. 1		
PUESTO QUE DESEMPEÑA		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Secretaria-contadora	1	5
Carpinteros	10	50
Lijadores	6	30
Lacador	1	5
Operarios	2	10
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

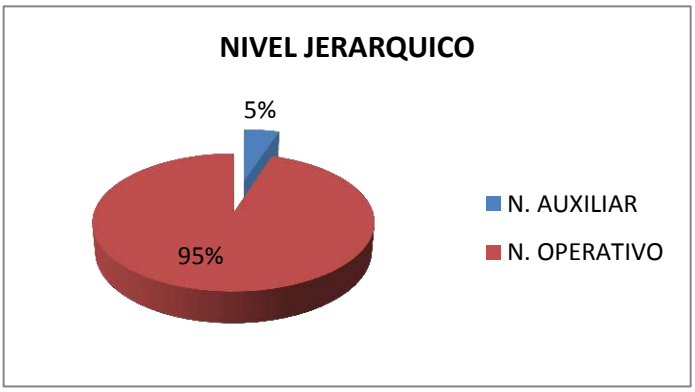
En lo que tiene que ver con el cargo que desempeñan en la Industria Maderera el Valle manifestaron el 5% que corresponde a la secretaria-contadora; el 50% a 10 carpinteros; el 30% a 6 lijadores; el 5% a 1 lacador; el 10% a 2 operarios. Lo cual significa que la industria cuenta con el personal necesario para realizar las actividades dentro de ella.

2. ¿A QUÉ NIVEL JERÁRQUICO PERTENECE DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

CUADRO No. 2		
NIVEL JERARQUICO		
ALTERNATIV A	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
N. AUXILIAR	1	5
N. OPERATIVO	19	95
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

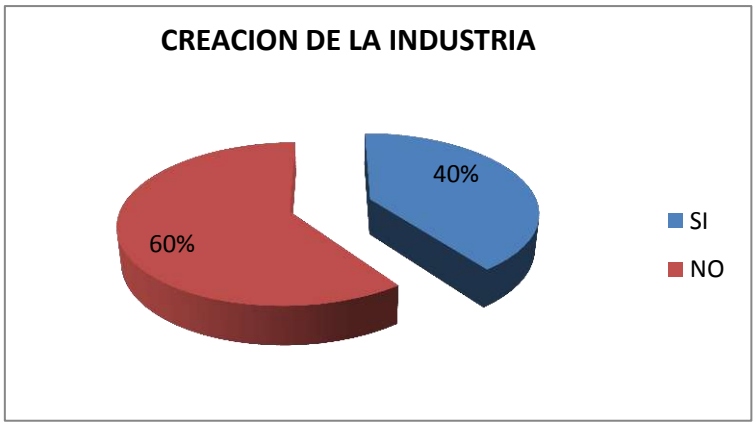
En lo que respecta a esta pregunta los empleados y trabajadores de la Industria indicaron el 5% que corresponde a la secretaria-contadora que pertenece al Nivel Auxiliar; y, el 95% en el nivel operativo y se encuentran los carpinteros, lijadores, operarios y el lacador. Lo que quiere decir que se encuentran más en el nivel operativo.

3. ¿CONOCE CUÁNDO FUÉ CREADA LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA?

CUADRO No. 3		
FECHA DE CREACION DE LA INDUSTRIA		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	40
NO	12	60
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Al respecto a esta interrogante el 40% indicaron que si conocen la fecha de creación de la industria que equivale a 8 empleados y trabajadores y es en mayo de 1990 aquí se encuentran los que tienen mayor años de servicio; el 60% que corresponde a 12 empleados y trabajadores indicaron no conocer.

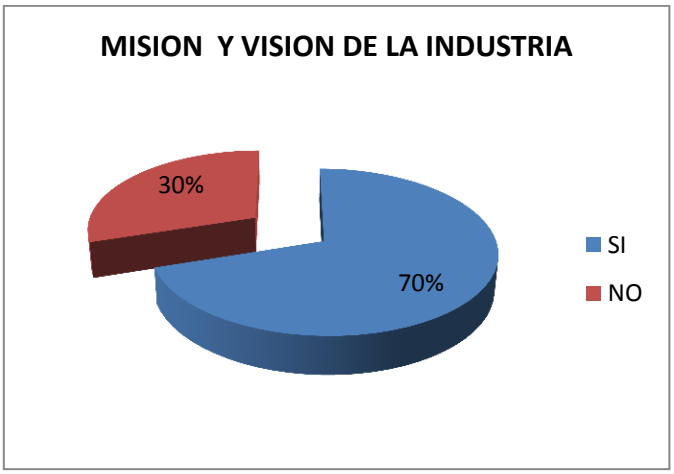
4. ¿CONOCE LA MISIÓN CON QUE CUENTA LA INDUSTIRA?

CUADRO No. 4		
MISION Y VISION DE LA INDUSTRIA		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	70
NO	6	30
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo que tiene que ver con esta interrogante el 70% que corresponde a 14 empleados y trabajadores indicaron que si conocen la misión y es brindar todo tipo de muebles de madera para el hogar y la oficina, y la visión es ser una industria reconocida a nivel local, provincial; mientras que el 30% que corresponde a 6 manifestaron no conocer.

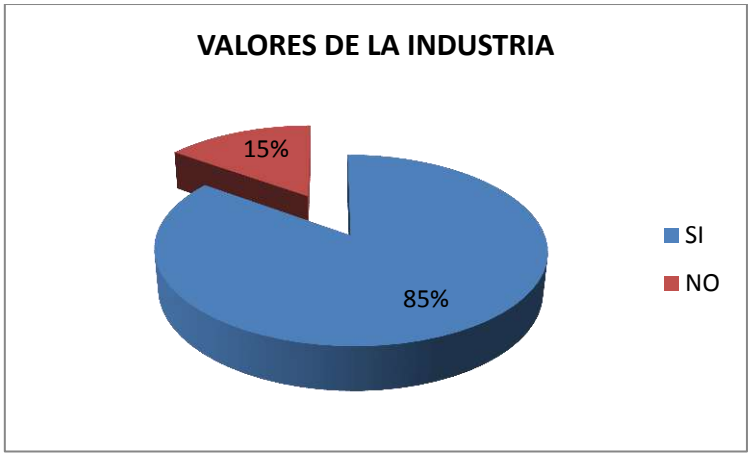
5. ¿LA INDUSTRIA CUENTA CON VALORES?

CUADRO No. 5		
VALORES DE LA INDUSTRIA		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	85
NO	3	15
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Al respecto de esta interrogante 17 empleados y trabajadores que corresponde al 85% manifestaron si conocer los valores que tiene la Industria entre ellos está la honestidad, justicia, compromiso; mientras que el 15% indicaron no conocer.

6. ¿INDIQUE LAS PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA USTED EN SU PUESTO DE TRABAJO?

CUADRO No. 6		
FUNCIONES PRINCIPALES		
SECRETARIA	Llevar un registro de ingresos y egresos de la industria	
	Presentar informes y análisis de tipo contable, económico y financiero	
	Hacer cotizaciones	
	Redactar y mecanografiar todo tipo de correspondencia como oficios, etc.	
	Atender personal y telefónica al público, conceder entrevistas con el gerente	
	Controlar al personal que labora en la industria	
CARPINTEROS	Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.	
	Cumplir las normas de seguridad y calidad.	
	Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	
	Utilizar adecuadamente la materia prima.	
	Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.	
	Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.	
LIJADORES	Mantener informado de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.	
	Utilizar adecuadamente la materia prima.	
	Obtener un acabado satisfactorio.	
LACADOR	Mantener en buenas condiciones la herramienta utilizada para lacado de muebles. Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de terminación de los muebles. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Utilizar adecuadamente la materia prima. Mantener ordenado y limpio su puesto de trabajo Pintar, lacar y dar los mejores acabados para obtener muebles de calidad.	
OPERARIOS	Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Utilizar adecuadamente la materia prima. Mantener ordenado y limpio su puesto de trabajo.	

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

ANALISIS E INTERPRETACION:

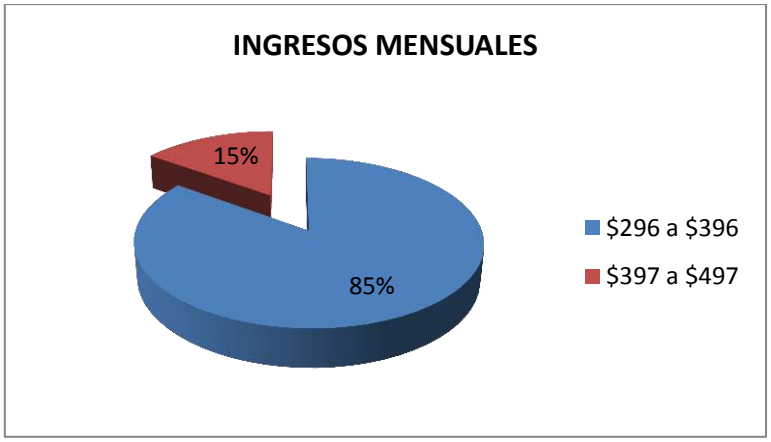
Cabe indicar que todos los empleados y trabajadores que laboran en la Industria Maderera el Valle cumplen con funciones de acuerdo al puesto o cargo que desempeñan.

7. ¿CUÁL ES EL INGRESO MENSUAL QUE USTED PERCIBE POR PARTE DE LA INDUSTRIA POR EL TRABAJO REALIZADO?

CUADRO No. 7		
INGRESOS MENSUALES		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
$296 a $396	17	85
$397 a $497	3	15
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los encuestados manifestaron que el ingreso mensual que perciben por parte de la Industria Maderera es de $296 a $396 que corresponde al 85% y son 17 empleados y trabajadores; mientras que de $397 a $497 se encuentran tres encuestados que equivales al 15%.

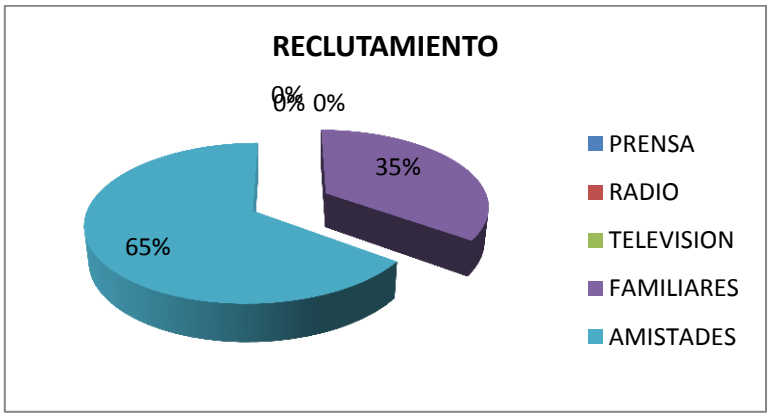
8. ¿A TRAVÉS DE QUÉ MEDIO DE COMUNICACIÓN SE ENTERÓ DEL PUESTO QUE OCUPA ACTUALMENTE EN LA INDUSTRIA?

CUADRO No. 8		
RECLUTAMIENTO		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRENSA	0	0
RADIO	0	0
TELEVISION	0	0
FAMILIARES	7	35
AMISTADES	13	65
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los encuestados indicaron que se enteraron del puesto que actualmente estan ocupando en la Industria a través de amistades que equivale al 65% y que se encuentran 13 empleados y trabajdores; mientras que el 35% que son 7 personas manifestaron que se enteraron por medio de familiares. Esto quiere decir que no realizan un buen proceso de reclutamiento de personal.

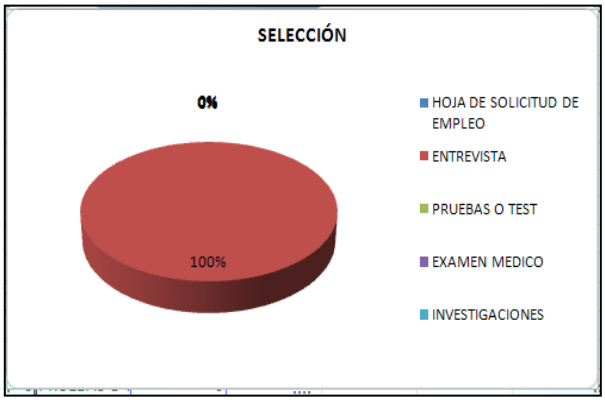
9. CUANDO INGRESÓ USTED A LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE ¿QUE TÉCNICA DE SELECCIÓN LE APLICARON?

CUADRO No. 9		
TÉCNICAS DE SELECCIÓN		
ALTERNATIV A	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
HOJA DE SOLICITUD	0	0
ENTREVISTA	20	100
PRUEBAS O TEST	0	0
EXAMEN MEDICO	0	0
INVESTIGACIONES	0	0
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los encuestados en esta pregunta indicaron el 100% que corresponde a todos los empleados y trabajadores que laboran en la Industria que la técnica que fue aplicada para la selección fue la entrevista. Lo que significa que no existe un buen proceso de selección de personal.

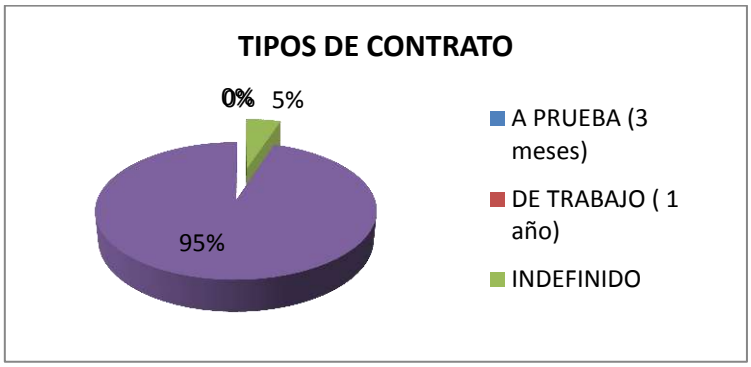
10. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO MANTIENE USTED CON LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

CUADRO No. 10		
TIPOS DE CONTRATOS		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A PRUEBA (3 meses)	0	0
DE TRABAJO (1 año)	0	0
INDEFINIDO	1	5
EN FORMA VERBAL	19	95
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante existió problemas al contestar ya que indicaron los empleados y trabajadores que no les realizan contrato escrito que solamente es en forma verbal, y es así que el 5% que corresponde a la secretaria-contadora indicó que su contrato es indefinido, mientras que el resto que son los 19 empleados y trabajadores indicaron que el contrato es enforma verbal.

11. ¿LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE LE HA ENTREGA EL MANUAL DE BIENVENIDA EN DONDE SE INDICA LA HISTORIA, PRODUCTOS QUE OFRECE, REGLAMENTO, ETC.?

CUADRO No. 11		
MANUAL DE BIENVENIDA		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	20	100
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 10

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo que tiene que ver si la Industria Maderera les ha entrega el Manual de Bienvenida manifestaron los encuestados el 100% que no pero que sería necesario para conocer más sobre la Industria y que además sea entregado a los clientes.

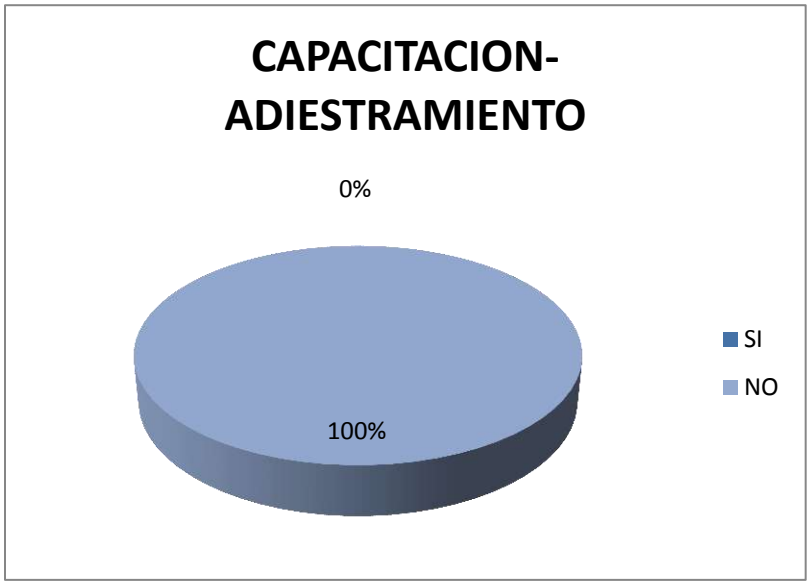
12. ¿HA RECIBIDO POR PARTE DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE ALGÚN TIPO DE CAPACITACIÓN- ADIESTRAMIENTO?

CUADRO No. 12		
CAPACITACIÓN-ADIESTRAMIENTO		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	20	100
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 11



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

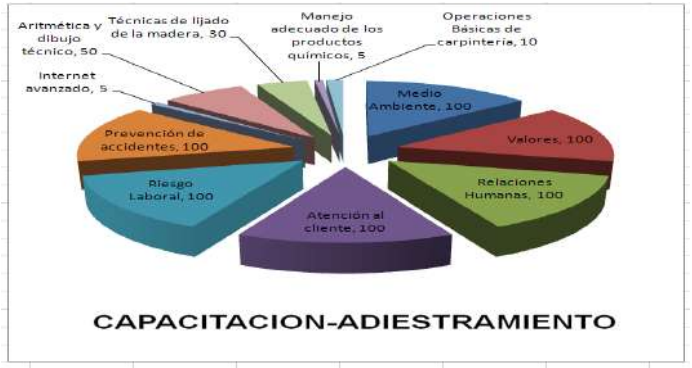
De acuerdo a esta pregunda los empleados y trabajdores de la manifiestan el 100% de no haber recibido ninguna capacitación por parte de la Industria pero que sería necesario que les brindarán esa oportunidad de recibir cursos, seminarios, talleres.

13. ¿INDIQUE SOBRE QUÉ TEMAS LE GUSTARÍA QUE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE LO CAPACITE?

CUADRO No. 13		
CAPACITACION		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Medio Ambiente	20	100
Valores	20	100
Relaciones Humanas	20	100
Atención al cliente	20	100
Riesgo Laboral	20	100
Prevención de accidentes	20	100
Internet avanzado	1	5
Aritmética y dibujo técnico	10	50
Técnicas de lijado de la madera	6	30
Manejo de productos químicos	1	5
Operaciones Básicas de carpintería	2	10

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 12



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a esta interrogante el 100% que corresponde a 20 empleados y trabajadores indicaron que les gustaria que los capaciten en temas sobre: Medio ambiente, valores, relaciones humanas, atención al cliente, riesgo laboral, prevención de accidentes; mientras que el 50% que son 10

carpinteros también les gustaría capacitarse sobre aritmética y dibujo técnico, el 30% es decir los 6 lijadores en técnias de lijado de la madera; el lacador en manejo adecuado de los productos químicos, la secretaria en internet avanzado y los operacions sobre carpintería básica.

14. ¿LA INDUSTRIA MADERERA DEL VALLE LE HA BRINDADO A ALGÚN TIPO DE INCENTIVOS O MOTIVACIÓN?

CUADRO No. 14		
INCENTIVOS-MOTIVACIÓN		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	50
NO	10	50
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 13

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo que respecta si han recibido por parte de la Industria Maderera algún incentivo o motivación, el 50% indicaron que si en las navidades mediante una canasta; el 50% restante indicaron que no son incentivados ni motivados.

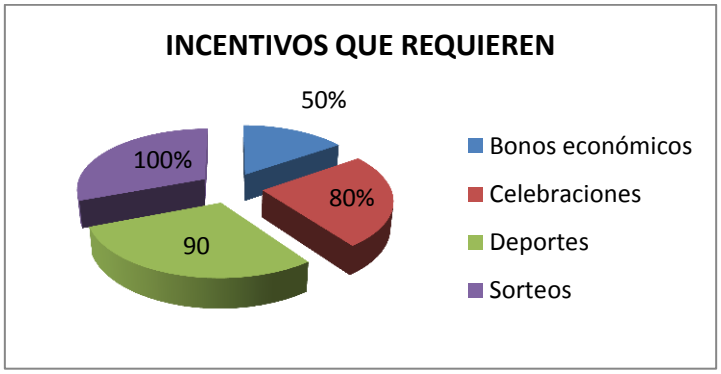
15. ¿CÓMO LE GUSTARÍA QUÉ LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE LO INCENTIVE O MOTIVE PARA EL BUEN DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA DENTRO DE ELLA?

CUADRO No. 15		
INCENTIVOS-MOTIVACION QUE REQUIEREN		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bonos económicos	10	50
Celebraciones	16	80
Deportes	19	95
Sorteos	20	100

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 14



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

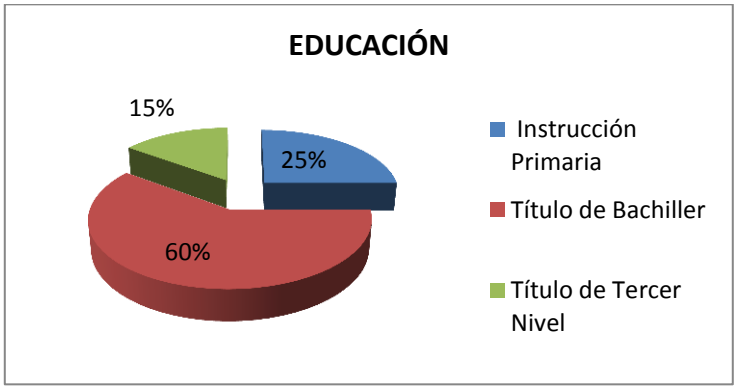
Los empleados y trabajadores indicaron que les gustaría que los motiven o incentive la Industria a través de bonos económicos el 50%, mediante celebraciones en diferentes fechas especiales el 80%, con deportes el 95% mediante deportes y el 100% con sorteos.

16. ¿INDIQUE QUÉ NIVEL DE EDUCACIÓN TIENE?

CUADRO No. 16		
EDUCACIÓN		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Instrucción Primaria	5	25
Ciclo básico	0	0
Título de Bachiller	12	60
Bachiller técnico	0	0
Título de Tecnólogo	0	0
Título de Tercer Nivel	3	15
Título de cuarto nivel	0	0
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 15



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

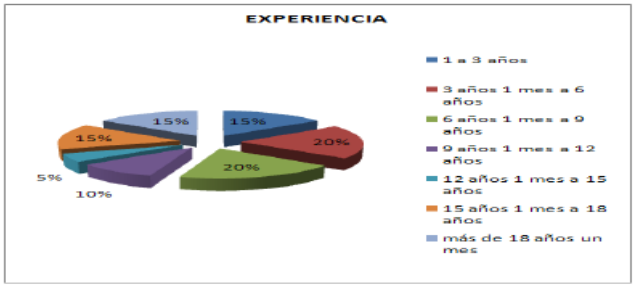
En cuanto a la educación que posee cada encuestado, manifestaron: el 25% que corresponde a 5 carpinteros han concluido con la primaria; mientras que el 60% que son 3 carpinteros, 6 lijadores, 1 lacador y 2 operarios han obtenido el título de bachiller unos en Ciencias Sociales, otros en Ciencias Básicas y en Físico Matemáticas; y el 15% restante corresponde a la secretaria, dos carpinteros que han obtenido su título de tercer nivel.

17. ¿CUÁNTOS AÑOS DE EXPERIENCIA TIENE DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

CUADRO No. 17		
EXPERIENCIA		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 3 años	3	15
3 años 1 mes a 6 años	4	20
6 años 1 mes a 9 años	4	20
9 años 1 mes a 12 años	2	10
12 años 1 mes a 15 años	1	5
15 años 1 mes a 18 años	3	15
más de 18 años un mes	3	15
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 16



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

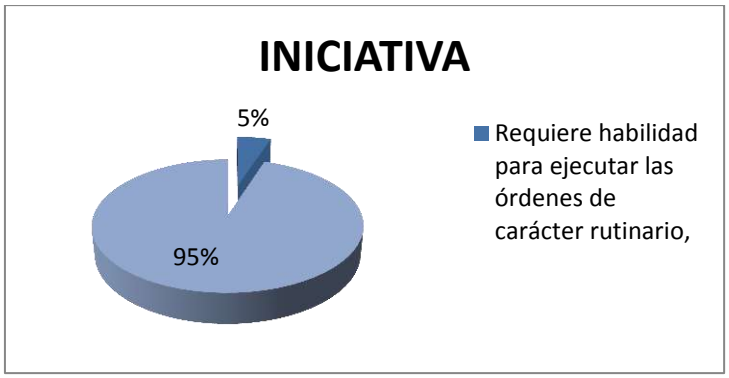
El 15% que son 2 lijadores, 1 operario tienen experiencia de 1 a 3 años; el 20% que es la secretaria-contadora, 2 lijadores su experiencia es de 3 años 1 mes a 6 años; el 20% que son 3 carpinteros, 1 lijador equivale de 6 años un mes a 9 años; el 10% que es 1 carpintero, 1 lijador se encuentran de 9 años un mes a 12 años; el 5% que es 1 carpintero está en los 12 años un mes a 15 años; el 15% que equivale a 3 carpinteros está en los 15 años un mes a 18 años; y, el 15% restante se encuentra 2 carpinteros y el lacador.

18. ¿INDÍQUE CUÁL ES SU INICIATIVA DENTRO DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

CUADRO No. 18		
INICIATIVA		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Requiere habilidad para ejecutar las órdenes de carácter rutinario,	1	5
Requiere cierta interpretación de las órdenes recibidas e iniciativa para resolver problemas medianamente difíciles	0	0
Requiere criterio e iniciativa para resolver problemas complejos	0	0
Requiere criterio e iniciativa y creatividad para resolver problemas constantemente difíciles y de trascendencia.	0	0
Gran iniciativa y criterio en la toma de decisiones y proponer procedimientos.	0	0
Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo.	19	95
Requiere criterio e iniciativa para planificar, organizar, ejecutar, evaluar y tomar decisiones de trascendencia.	0	0
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 17



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo que respecta a la iniciativa manifestaron el 5% que corresponde a la secretaria-contadora que requiere habilidad para ejecutar las órdenes de carácter rutinario; mientras que el 95% que corresponde a los 19 trabajadores restantes indicaron que requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

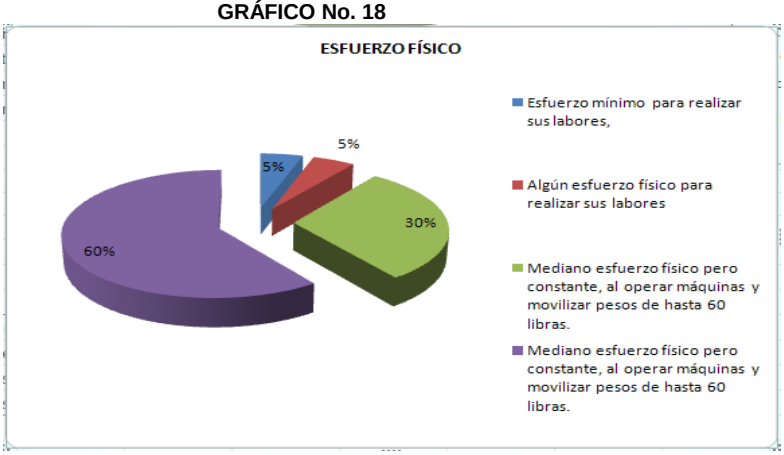
19. ¿CUÁL ES EL ESFUERZO FÍSICO CON QUÉ REALIZAN SUS LABORES DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

CUADRO No. 19		
ESFUERZO FISICO		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Esfuerzo mínimo para realizar sus labores,	1	5
Algún esfuerzo físico para realizar sus labores	1	5
Algún esfuerzo físico al operar maquinarias automáticas, o movilizando pesos de 20 a 40 libras.	0	0
Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.	6	30
Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras,	12	60
Considerable esfuerzo físico puesto que el trabajo lo realiza en diferentes posiciones movilizando pesos de hasta 100 libras, y	0	0
Gran esfuerzo físico en trabajos de reparación de máquinas y movilización de más de 100 libras.	0	0
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 18



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

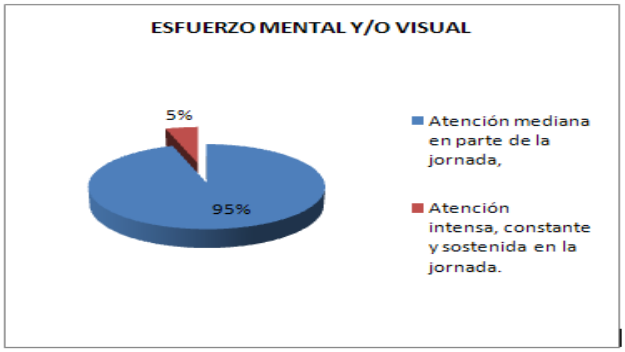
En relación a esta interrogante el 5% que corresponde a la secretaria-contadora indico que requiere de esfuerzo mínimo para realizar sus labores; mientras que el 5% que corresponde al lacador manifestó que requiere de algún esfuerzo físico para realizar sus labores; el 30% que corresponde a los 6 lijadores indicaron que requieren de mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras¸ y el 60% que corresponde a los 10 carpinteros y los 2 operarios manifestaron que requieren de mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras,

20. ¿CUÁL ES EL ESFUERZO MENTAL Y/O VISUAL QUÉ SE REQUIERE PARA LA REALIZACIÓN DE SUS TAREAS?

CUADRO No. 20		
ESFUERZO MENTAL Y/O VISUAL		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención mental y/o visual normal,	0	0
Atención mediana en parte de la jornada,	19	95
Atención intensa no sostenida en periodos cortos	0	0
Atención intensa y sostenida en periodos cortos	0	0
Atención intensa en forma regular,	0	0
Atención fija y sostenida en parte de la jornada,	0	0
Atención intensa, constante y sostenida en la jornada.	1	5
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta
ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 19



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo que respecta a esta interrogante sobre el esfuerzo mental y/o visual qué requieren para la realización las tareas manifestaron el 5% que se encuentra la secretaria-contadora que la atención es intensa, constante y

sostenida en la jornada; mientras que el 95% que equivale a los 19 trabajadores restantes indicaron que la atención es mediana en parte de la jornada.

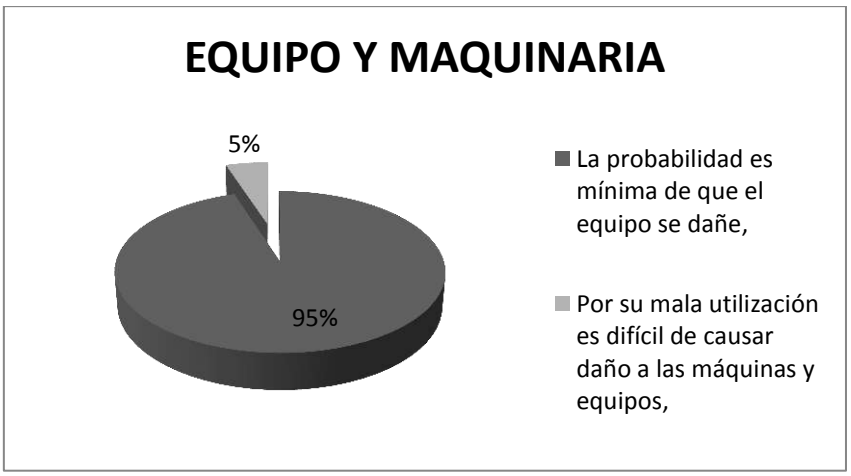
21. ¿INDIQUE LA RESPONSABILIDAD POR EQUIPO Y MAQUINARIA QUE MANTIENE USTED DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

CUADRO No. 21		
EQUIPO Y MAQUINARIA		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,	19	95
El equipo se puede dañar ocasionalmente.	0	0
Por su mala utilización es difícil de causar daño a las máquinas y equipos,	1	5
Fácilmente puede dañarse la maquina por ser delicada,	0	0
Por el mal mantenimiento es probable que se dañe la maquina o equipo,	0	0
Puede causar daños en maquinaria o equipo por descuido en la ejecución de los trabajos.	0	0
El daño de la maquinaria y equipo, es infalible por cualquier descuido.	0	0
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 20



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la la responsabilidad por equipo y maquinaria que mantienen dentro de la industria el 5% que corresponde a la secretaria-contadora indico que por su mala utilización es difícil de causar daño a las máquinas y equipos; mientras que el 95% que corresponde a los 19 trabajadores indicaron que la probabilidad es mínima de que el equipo se dañe.

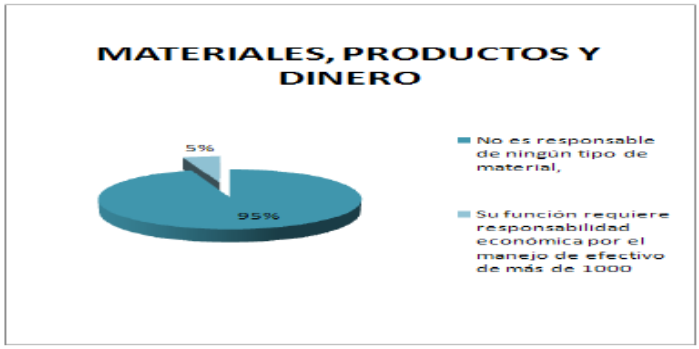
22. ¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD QUE TIENE USTED POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO EN LA INDUSTRIA DONDE LABORA?

CUADRO No. 22		
MATERIALES, PRODUCTOS O DINERO		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No es responsable de ningún tipo de material,	19	95
El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado no excederá de $ 100,	0	0
El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado es mayor a $ 100 pero no excede a $ 200	0	0
Su función requiere responsabilidad económica por el manejo de efectivo de hasta $ 300	0	0
El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado, es más de $ 300 pero no excede de 400	0	0
El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado, es superior a $ 400,00 pero inferior de 500	0	0
Su función requiere responsabilidad económica por el manejo de efectivo de más de 1000	1	5
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 21



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante en lo que tiene que ver con la responsabilidad que tienen por materiales, productos y/o dinero manifestaron el 5% que corresponde a la secretaria-contadora su responsabilidad es por el manejo de efectivo de más de $1000, mientras que el 95% que corresponde a los 19 trabajadores indicaron que no son responsables de ningún tipo de material.

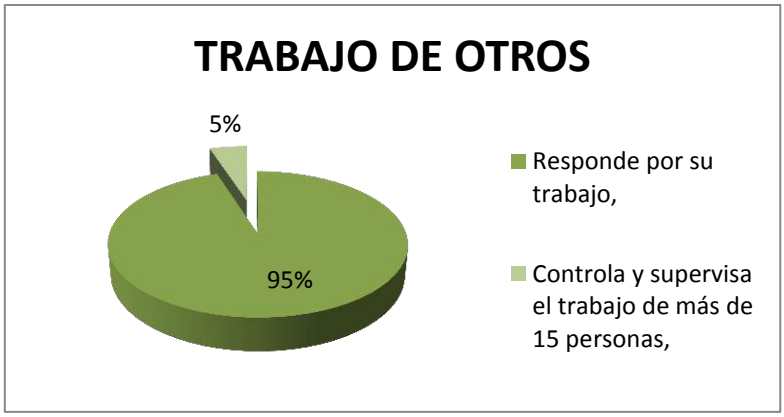
23. ¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO DE OTROS DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA?

CUADRO No. 23		
TRABAJO DE OTROS		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Responde por su trabajo,	19	95
Dirige y supervisa el trabajo de hasta dos personas	0	0
Dirige y controla el trabajo de hasta de 6 personas,	0	0
Dirige y controla el trabajo de hasta 10 personas,	0	0
Dirige y controla el trabajo de hasta 15 personas,	0	0
Controla y supervisa el trabajo de más de 15 personas,	1	5
Controla y supervisa el trabajo a jefes de mandos medios.	0	0
TOTAL	20	100

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 22



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo que tiene que ver con la responsabilidad por el trabajo de otros manifestaron el 5% que corresponde a la secretaria- contadora que controla y supervisa el trabajo de más de 15 personas, y el 95% que corresponde a los 19 trabajadores indicaron que responde por su trabajo.

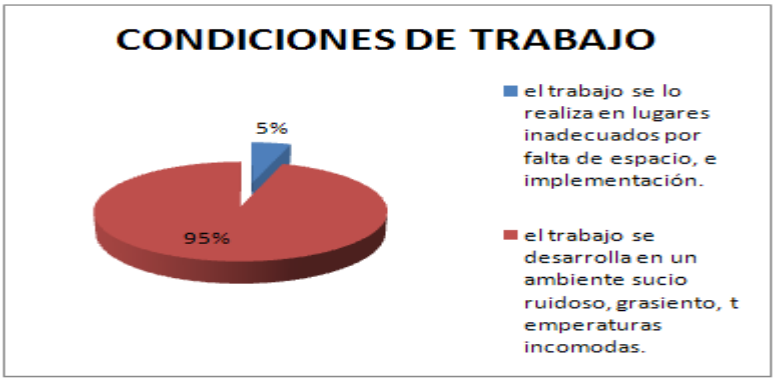
24. ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO DONDE USTED REALIZA SUS ACTIVIDADES?

CUADRO No. 24		
CONDICIONES DE TRABAJO		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
El trabajo se realiza en condiciones normales. En el interior, limpio, ordenado, buena ventilación, iluminación mixta.	0	0
Horarios incómodos fuera de las horas hábiles, en condiciones variables, frio, mojado, ventilación mala.	0	0
El trabajo se lo ejecuta permanentemente en lugares ruidoso, sucio.	0	0
El trabajo se lo realiza en lugares inadecuados por falta de espacio, e implementación.	1	5
El trabajo se lo realiza a la intemperie, caminando toda la jornada.	0	0
El trabajo se lo realiza a la intemperie, halando, elevando, toda la jornada de trabajo en un ambiente sucio y ruidoso.	0	0
El trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.	19	95
TOTAL	**20**	**100**

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 23



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo que tiene que ver con el estado físico o condiciones de trabajo donde realizan las actividades el 5% manifestó que el trabajo se lo realiza en lugares inadecuados por falta de espacio, e implementación se encuentra la secretaria-contadora; mientras que el 95% son los 19 trabajadores indicaron que el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.

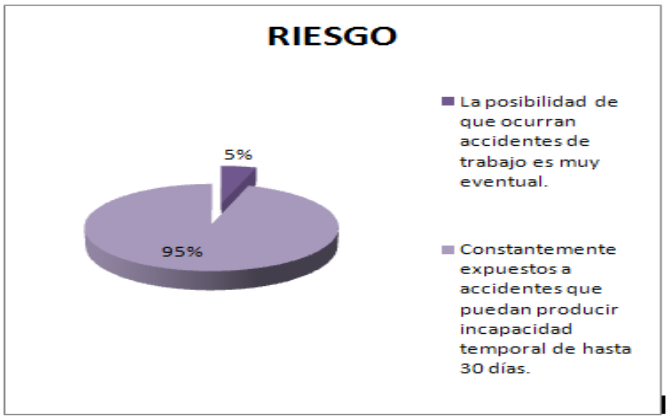
25. ¿INDIQUE EL GRADO DE RIESGO QUE USTED TIENE DENTRO DE SU PUESTO DE TRABAJO?

CUADRO No. 25		
RIESGO		
ALTERNATIV A	FRECUENCIA	PORCENTAJE
La posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo es muy eventual.	1	5
Trabajo que a veces ocasionan agresiones verbales.	0	0
Trabajo implica riesgos ocasionales de lesiones leves lo cual puede producir incapacidad temporal de hasta 3 días.	0	0
Expuesto a accidentes que puedan producir molestias con incapacidad temporal de hasta cinco días.	0	0
Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.	19	95
Riesgos constantes de lesiones o enfermedades profesionales por contaminación, caídas, lo cual puede producir incapacidad de hasta 90 días.	0	0
Expuesto a accidentes que puedan producir incapacidad permanente e inclusive la muerte.	0	0
TOTAL	20	100

FUENTE: encuesta

ELABORACION: El autor

GRÁFICO No. 24



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En lo que tiene que ver con los riesgos que tienen dentro de su puesto de trabajo los trabajadores y empleados indicaron el 5% que corresponde a la secretaria-contadora la posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo es muy eventual; mientras que él 95% que equivale a los 19 trabajadores restantes manifestaron que constantemente están expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

g.DISCUSIÓN

g) DISCUSIÓN

g.1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE.

La Industria Maderera “El Valle” es una empresa privada que inicio sus actividades en mayo del año de 1990, bajo la dirección del Ingeniero en Industrias Agropecuarias Marco Antonio Castillo Bustamante siendo su gerente propietario hasta la actualidad.

- ✓ **DOMICILIO**

La empresa se encuentra ubicado en un lugar apropiado para el desarrollo de sus actividades en la Zona 7 Sur del País, estratégicamente en la ciudad de Loja, al norte de la ciudad en las calles Cuenca y Chone, en la parroquia El Valle, del cantón y provincia de Loja, con el Registro Único de Contribuyentes Nº 1900019892001, clasificado por el SRI como Persona Natural no Obligado a llevar Contabilidad y desde hace un año la Junta Nacional de Defensa del Artesano le ha concedió la Calificación Artesanal previa el estudio e informe de la Unidad de Inspección y Calificación de Talleres Artesanales de la Dirección Técnica. Realiza la declaración semestral del Impuesto al Valor Agregado (IVA) con un porcentaje del 0 %.

- ✓ **RAZÓN SOCIAL**

La razón social es Industria Maderera “El Valle” de la ciudad de Loja

- ✓ **MISIÓN**

Brindar un buen servicio a la ciudadanía en general con la elaboración de todo tipo de muebles de madera para el hogar y la oficina, satisfaciendo de esta manera la gran demanda de este tipo de muebles.

- ✓ **VISIÓN**

La visión de la Industria Maderera El Valle es ser una industria reconocida a nivel local, provincial digno de competir con las demás empresas productoras de muebles, trabajando con responsabilidad y eficiencia para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus clientes.

- ✓ **VALORES**

Honestidad. Proceder con rectitud, disciplina, honradez y mística en el cumplimiento de sus obligaciones y en la elaboración de productos de calidad de acuerdo a las políticas de la industria.

Justicia. Actuar con transparencia y distribuir los recursos con equidad, bajo las normas de derecho y la razón.

Compromiso. Actuar con rectitud y lealtad de acuerdo a los intereses de la industria, de la localidad y el país, mediante el logro de la misión, visión y objetivos.

Transparencia. Capacidad de los empleados y trabajadores de la industria, para demostrar íntegramente sus conocimientos y preparación, actuando con

idoneidad y efectividad en el marco de principios éticos y morales de convivencia institucional y social.

- ✓ **PRODUCTOS QUE OFRECE**

La Industria Maderera El Valle, se dedica a la elaboración de todo tipo de muebles de madera y sus derivados para Loja y la provincia y público en general. Principalmente su cartera de productos corresponde a: muebles de sala, juegos de comedor, muebles de cocina, camas, closet, pasamanos, escritorios, estantes, puertas, bares, pupitres, sillones, anaqueles, mamparas.

- ✓ **CAPITAL.**

Inicia con un capital suscrito la Industria El Valle y es de:En ACTIVOS: S/.2'500.000 sucres que equivale a $100,65 dólares, PASIVOS:S/.500.000 sucres que corresponde a $20,13 dólares, y el PATRIMONIO: S/. 2'000.000 sucres, que equivale a $80,52 dólares.

- ✓ **BASE LEGAL.**

La Industria Maderera El Valle dentro de su base legal se rige a las siguientes leyes:

Ley de Régimen Tributario Interno y su reglamento, Código de Comercio, Código de Trabajo, Ley de COTAD, Ley de Defensa del Artesano, Ley de Seguridad Social, Ley de Defensa al Consumidor.

De conformidad al Art. 5 del Reglamento de Calificaciones y Ramas de Trabajo vigente, con el derecho a los beneficios contemplados en el inciso

final del Art. 2, Arts. 16, 17, 18 y 19 de la Ley de Defensa del Artesano en concordancia con el Art. 302 del Código de Trabajo, El Art. 19 y 56, numeral de la Ley de Régimen Tributario Interno y Art. 154 de su Reglamento, con el Carnet Profesional Nº 1101785, para recibir los beneficios que por ley le corresponde.

- ✓ **OBJETO SOCIAL.**

El principal objetivo de la industria, es diseñar y elaborar todo tipo de muebles de madera, para brindar servicio a instituciones públicas y privadas como: Municipio de Loja, Consejo Provincial de Loja y Zamora Chinchipe, CACPE Loja, constructores de Loja y la provincia, y demás ciudadanía en general.

- ✓ **NIVELES JERÁRQUICOS DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE**

NIVEL EJECUTIVO.

Está representada por el Gerente señor Ing. Marco Antonio Castillo Bustamante, quien la representa a la Industria Maderera el Valle.

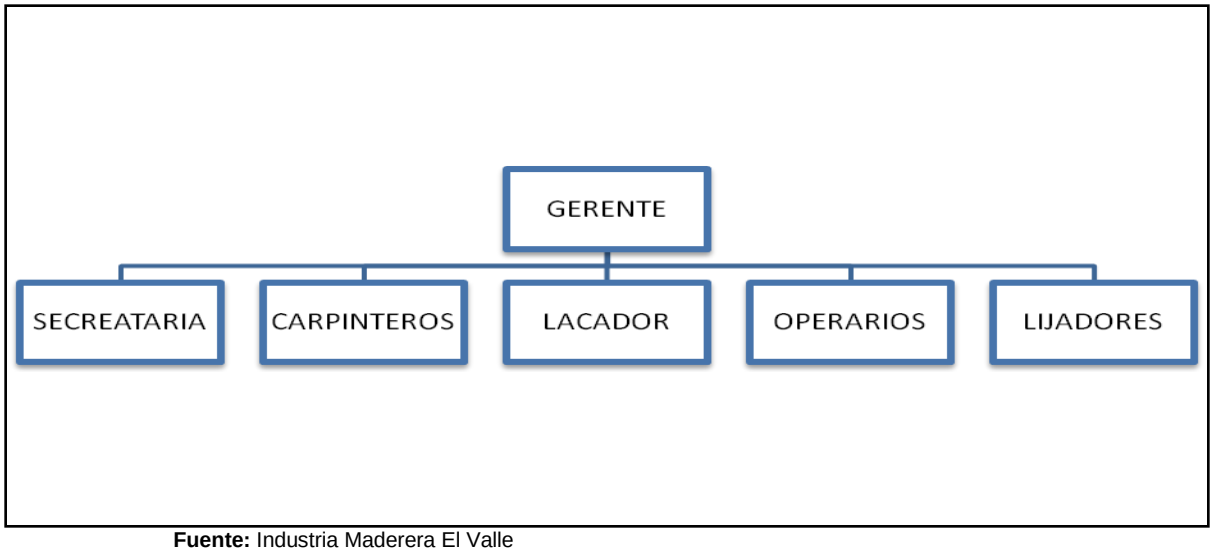
NIVEL AUXILIAR.

Está representada por la Secretaria - Contadora Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche, que se encarga de la atención a los clientes, los pedidos que realizan las empresas o público en general, además de lleva el registro de compras y ventas.

NIVEL OPERATIVO.

Este nivel operativo cuenta con 10 carpinteros: Víctor Hugo Lima Poma, Lcdo. Luis Eduardo Soto Uchuari, Lcdo. Luis Enrique Armijos Guamán, Edgar Andrés Quisphe Cordova,Manuel Augusto Chalán Rodríguez,Ángel Aurelio Ganazhapa Guamán,Miguel Ángel Uchuari Villalta, Patricio Armando Guachizaca Zhapa, Jorge Vicente Chalán Ruiz, Cristian Eduardo Sánchez Matailo; 6 lijadores: Carlos José Arizaga, Zarate José Luis Cholango Morocho, Jefferson Fabián Cholango Morocho, Álvaro Rafael Mendoza Jaramillo,Richard Paúl Ortiz Ruiz, Diego Fernando Cabrera Martínez; 1 lacador: Segundo Juan Arévalo Andrade; y 2 operarios:Franklin Cristóbal Guzmán Ordoñez, Luis Alfredo Quevedo Sarango, los mismos que se encargan de transformar la materia prima a productos terminados para ser vendidos a la ciudadanía en general,

- ✓ **ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL VIGENTE**



Fuente: Industria Maderera El Valle

Tomando en cuenta la observación directa, la entrevista al gerente y las encuestas aplicadas a los 20 empleados se pudo comprobar que la empresa no cuenta un proceso adecuado de admisión y empleo, en lo que tiene que ver con el reclutamiento solo lo realiza por amistades, la selección lo realiza mediante una entrevista, en lo que tiene que ver con la contratación lo hace verbalmente, no cuenta con manuales de bienvenida, no existe un plan de capacitación y motivación para el personal que labora en la empresa para que rindan con eficiencia y eficacia y no se ha realizado hasta la presente fecha ninguna valoración de puestos que determine adecuadamente le jerarquización y remuneración del personal.

ANALISIS DEL ENTORNO

FACTOR ECONÓMICO

Ecuador registró una tasa de desempleo del 4,9% en el primer trimestre de 2012, (INEC), un salario básico fijado en $ 292.00, el mismo que está por debajo del valor de la canasta básica $ 584,71 y una inflación ubicada en 8.83% a nivel nacional. Por otra parte, respecto a las cifras de subempleo que evalúa el número de personas que trabajan pero que no tienen las condiciones adecuadas, que se ubica en el 43,9% a mayo del presente año.

La Provincia de Loja es la séptima mayor contribuyente al fisco según recaudación de impuesto a la renta con 8.637 miles de dólares para las arcas del estado, además es considerada la novena más dinámica según el número de tarjetahabientes con 16.657 miles de dólares consumidos a través de las tarjetas de crédito.

Esta economía ha ocasionado muchos estragos en forma general y por ende ha afectado a todo un pueblo en forma particular, según versiones de empresarios en el proceso de rescisión del sector productivo, afectando de esta manera a todos los sectores ya que con los elevados costos de las materias primas, la inestabilidad de los precios en los servicios básicos, variación de precios de los proveedores inciden en el normal desarrollo de las actividades de cualquier empresa, la Industria Maderera el Valle al igual que las demás empresas se ve afectada por estas limitaciones económicas que perjudican enormemente al desarrollo de sus actividades.

FACTOR TECNOLÓGICO

En lo que respecta a este factor nos referimos a los avances científicos, automatización de procesos, excelentes vías de comunicación y sistemas de comunicación abiertos, que en la actualidad toda empresa debe tener para poder entrar en un plano competitivo y por ende no quedarse rezagada de la excesiva competencia que hoy existe en el mercado.

La Industria Maderera el Valle tiene una adecuada tecnología, cuenta con buenos sistemas de comunicación y sistemas de procesos automatizados, lo cual le permite desarrollarse eficientemente para poder ser competitivos y por ende desarrollarse.

FACTOR SOCIAL.

Otro factor que se debe tomar en cuenta es el socio cultural, el mismo que se refiere al comportamiento de nuestra sociedad, la cual se ve influenciada por culturas foráneas que únicamente han hecho perder la identidad que nos caracteriza. Dentro de lo cultural tenemos a la religión, la misma que ha venido influyendo en las creencias y comportamiento de la sociedad.

Cabe recalcar que dentro de lo socio cultural es importante conocer el crecimiento demográfico de la población, ya que les permite a las organizaciones proyectar su oferta de acuerdo a las urgentes necesidades que se van a suscitar en un futuro.

Dentro del factor socio cultural Industria Maderera el Valle no se ve afectada debido a que un incremento de la población le beneficiará ya que incrementará el número de usuarios para su empresa.

FACTOR POLÍTICO

La inestabilidad política ha sido una de las causas para que las empresas no sean competitivas, sumado ha ello una variedad de impuestos, leyes, políticas y reglamentos municipales que impiden un desenvolvimiento eficiente de las mismas.

Los bajos niveles de salarios prevalecientes en Loja desincentivan el desarrollo de la productividad del factor trabajo, al no tener un incentivo para ejercer un alta productividad en el trabajo, así mismo los últimos se han caracterizado por el exceso de partidos políticos y movimientos, lo que ha provocado baja credibilidad en la política, ya que en la situación económica subyacen intereses personalista y oportunistas.

FACTOR LEGAL

En los tiempos recientes y como resultado del proceso de descentralización que ha emprendido el Estado Ecuatoriano se ha notado conflictos de competencia entre los diversos niveles administrativos.
.En lo referente a la empresa en estudio los factores legales inciden de una forma directa al desarrollo de sus actividades debido a varios permisos e impuestos (permiso de funcionamiento, impuesto al rodaje, IVA, etc.) que deben cancelar para el normal funcionamiento de sus actividades.

FACTOR AMBIENTAL

La participación de la ciudadanía Lojana en el tema ambiental urbano, hasta ahora se ha limitado a la clasificación domiciliaria de la basura, a una buena actitud de los parques, jardines de la ciudad, y una limitada reacción ante conflictos ambientales. La contaminación atmosférica constituye uno de los principales problemas ambientales de Loja, el acelerado incremento del parque automotor y la construcción de actividades en el centro de la ciudad, han originado el incremento del tráfico que genera una gran cantidad de gases contaminantes que deterioran la calidad del aire en la ciudad.

MATRIZ FODA

El análisis FODA es una herramienta que consiente plantear un cuadro de la situación actual de la empresa u organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que admita en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
✪ Precios bajos ✪ Excelente localización de la fábrica. ✪ Mano de obra calificada en producción. ✪ Buena calidad del producto. ✪ Buena aceptación en el mercado. ✪ Buenas relaciones con sus clientes. ✪ Canales de distribución adecuados. ✪ Variedad de productos. ✪ Cuenta con tecnología aceptable	✪ No cuenta con un proceso adecuado de reclutamiento, selección. ✪ No existe una contratación de acuerdo a lo establecido a la Ley ✪ No existe una inducción para el personal de la empresa ✪ No hay capacitación para los empleados ✪ No se motiva al personal de la empresa ✪ No se ha realizado una valoración de puestos en forma técnica ✪ Falta de publicidad. ✪ Falta promocionar los productos

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
✪ Personal capacitado para posibles contrataciones. ✪ Prevención de riesgos a través de cursos de capacitación. ✪ Maquinaria moderna para la elaboración de muebles. ✪ Afiliación obligatoria del personal al seguro social.	✪ Imposición de nuevas leyes laborales ✪ Leyes de seguridad industrial ✪ Adquisición de enfermedades profesionales con el tiempo de trabajo ✪ Responsabilidad patronal por riesgos de trabajo

OFERTA. La oferta está dada por los productos que la Industria Maderera el Valle brinda a la colectividad lojana como es: muebles de sala, comedor, tanto para la casa como para la oficina.

DEMANDA. Esta dada por todos los clientes los cuáles que acuden a Industria Maderera el Valle a realizar sus compras de los diferentes productos que elabora la empresa y de acuerdo a los archivos de la empresa se han realizado las siguientes ventas de muebles de madera:

PRODUCCION DE MUEBLES	**AÑO**	
	2010	**2011**
SALA	156	178
COMEDOR	120	136
OFICINA	368	389
TOTAL	644	703

FUENTE: Industria Maderera el Valle
ELABORACIÓN: El Autor

h. PROPUESTAS

h. 1 TECNICAS DE ADMISION Y EMPLEO PROPUESTAS PARA LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA.

RECLUTAMIENTO

PROPUESTAS DE MEDIOS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO PARA LA "INDUSTRIA MADERERA EL VALLE"

- **ANUNCIOS PUBLICITARIOS (Prensa)**

INDUSTRIA Maderera El VALLE

SE NECESITA CONTRATAR:

Una persona para ocupar el cargo de GERENTE

REQUISITOS:

- Ingeniero(a) Comercial
- Experiencia mínima de tres años en actividades similares
- Disponibilidad de tiempo completo
- Edad de 25 a 35 años
- Buena presencia
- Excelentes relaciones humanas

OFRECEMOS:

- Atractivo paquete remunerativo
- Excelente ambiente de trabajo
- Incorporación Inmediata
- Estabilidad Laboral

Interesados enviar hoja de vida al correo electrónico www.industriamadereraelvalle.com o dejar la documentación respectiva, en la "Industria Maderera El Valle "ubicada en las

INDUSTRIA Maderera El VALLE

SE NECESITA CONTRATAR:

Una persona para ocupar el cargo de SECRETARIA

REQUISITOS:

- Título de Secretariado
- Experiencia mínima de 2 años
- Disponibilidad de tiempo completo
- Edad de 25 a 35 años
- Manejo de Excel Word e internet avanzado
- Buena presencia

OFRECEMOS:

- Atractivo paquete remunerativo
- Excelente ambiente de trabajo
- Incorporación Inmediata
- Estabilidad Laboral

Interesados enviar hoja de vida al correo electrónico www.industriamadereraelvalle.com o dejar la documentación respectiva, en la "Industria Maderera El Valle "ubicada en las calles Cuenca y Chone, hasta el día lunes 10 de febrero del 2012.

INDUSTRIA
Maderera El VALLE

SE NECESITA CONTRATAR:

Una persona para ocupar el cargo de MAESTRO CARPINTERO

REQUISITOS:

- Estudios mínimos Bachiller
- Experiencia mínima de 3 a 4 años
- Disponibilidad de tiempo completo
- Ser mayor de edad
- Conocimientos de planos o dibujos técnicos de las piezas a fabricar.
- Debe ser responsable y trabajar en equipo.

OFRECE:

- Atractivo paquete remunerativo
- Excelente ambiente de trabajo
- Incorporación Inmediata
- Estabilidad Laboral

Interesados enviar hoja de vida al correo electrónico www.industriamadereraelvalle.com o dejar la documentación respectiva, en la "Industria Maderera El Valle "ubicada en las calles Cuenca y Chone, hasta el día lunes 10 de febrero del 2012.

INDUSTRIA Maderera El VALLE

SE NECESITA CONTRATAR:

Una persona para ocupar el cargo de LIJADOR

REQUISITOS:

- Estudios mínimos Bachiller
- Experiencia mínima de 1 a 2 años
- Disponibilidad de tiempo completo
- Ser mayor de edad
- Conocimientos básicos de las técnicas de lijado de madera.
- Agilidad y buen desempeño
- Tener habilidad para limpiar la madera.

OFRECE:

- Atractivo paquete remunerativo
- Excelente ambiente de trabajo
- Incorporación Inmediata
- Estabilidad Laboral

Interesados enviar hoja de vida al correo electrónico www.industriamadereraelvalle.com o dejar la documentación respectiva, en la "Industria Maderera El Valle "ubicada en las calles Cuenca y Chone, hasta el día lunes 10 de febrero del 2012.

INDUSTRIA Maderera El VALLE

SE NECESITA CONTRATAR:

Una persona para ocupar el cargo de LACADOR

REQUISITOS:

- Estudios mínimos Bachiller
- Experiencia mínima de 2 a 3 años
- Disponibilidad de tiempo completo
- Ser mayor de edad
- Conocimientos de los diversos productos químicos(aplicación de tintes, colorantes, barnices y lacas)
- Tener destreza manual y digital.
- Habilidad en pulido-acabado.

OFRECE:

- Atractivo paquete remunerativo
- Excelente ambiente de trabajo
- Incorporación Inmediata
- Estabilidad Laboral

Interesados enviar hoja de vida al correo electrónico www.industriamadereraelvalle.com o dejar la documentación respectiva, en la "Industria Maderera El Valle "ubicada en las calles Cuenca y Chone, hasta el día lunes 10 de febrero del 2012.

INDUSTRIA Maderera El VALLE

SE NECESITA CONTRATAR:

Una persona para ocupar el cargo de OPERARIO

REQUISITOS:

- Estudios mínimos Bachiller
- Experiencia mínima de 1 a 2 años
- Disponibilidad de tiempo completo
- Ser mayor de edad
- Conocimientos en carpintería y madera.
- Ser responsable y disciplinado.
- Trabajar en equipo.

OFRECE:

- Atractivo paquete remunerativo
- Excelente ambiente de trabajo
- Incorporación Inmediata
- Estabilidad Laboral

Interesados enviar hoja de vida al correo electrónico www.industriamadereraelvalle.com o dejar la documentación respectiva, en la "Industria Maderera El Valle "ubicada en las calles Cuenca y Chone, hasta el día lunes 10 de febrero del 2012.

SELECCIÓN

a. SOLICITUD DE EMPLEO

INDUSTRIA aderera El VALLE

FOTOGRAFÍA

HOJA DE SOLICITUD DE EMPLEO

Nota: Hago conocer que la información que doy en esta solicitud es verdadera y que cualquier dato falso puede ser motivo para acabar este proceso de selección.

I. DATOS PERSONALES

_____ _____ _____ _____
Primer Apellido Segundo Apellido Primer Nombre Segundo Nombre
Dirección Actual: _____ Teléfono/ Celular: _____

Edad: _____ Sexo: M () F ( ) Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( )

Nacionalidad: _____ Cedula: _____
Libreta Militar: _____
Nombre del Padre: _____ Ocupación: _____
Nombre del Madre:_____ Ocupación: _____
Nombre del Cónyuge: _____ Ocupación: _____
Nombre del hijo: _____ Edad: _____
Ha sido despedido de su puesto de trabajo alguna vez? Si___ No___En Caso afirmativo indique el motivo de despido_____

II. ESTUDIOS REALIZADOS

NIVEL	Instituto	LUGAR	AÑOS APROBADOS	TITULO
PRIMARIA				
SECUNDARIA				
SUPERIOR				
OTROS				

Indique que idioma conoce:

Inglés: Si___ No ___ Totalmente _____ Parcialmente_____

Francés: Si___ No___ Totalmente _____ Parcialmente_____

III. INFORME LABORAL

Institución	Lugar	Puesto	Sueldo	Periodo (desde/ hasta)	Nombre del jefe Inmediato

Diga cómo se informó por nuestro llamamiento y porque ha respondido

Importante: cuando sea llenada esta hoja presentar los títulos, certificados y demás documentos necesarios originales y copias, luego serán devuelto los originales

Fecha:_____
Firma: _____

b. MODELO DE LA ENTREVISTA

INDUSTRIA aderera El VALLE

GUÍA DE LA ENTREVISTA PARA LOS CANDIDATOS

DATOS PERSONALES
Nombre del candidato:……
Fecha:……
Puesto solicitado:……..
Entrevistador: …….

GENERALES

1. Comentario del currículo.
2. ¿Cómo se considera?
3. ¿Cuál es tu objetivo profesional?
4. ¿Qué valora más en el trabajo?

PREGUNTAS DE FORMACIÓN

1. ¿Cuál fue la experiencia más gratificante durante la vida de estudiante?
2. ¿Piensa proseguir o ampliar sus estudios de alguna manera?
3. Si volviera a empezar sus estudios ¿Qué cosas harías de modo diferente?
4. ¿Tuvo algún puesto representativo durante su tiempo de estudiante? (delegado de curso….)
5. ¿Qué idiomas conoce y a qué nivel?

PREGUNTAS DE EMPLEO

1. ¿Qué sabe acerca de la Industria Maderera el Valle?
2. ¿Por qué medio se enteró del puesto de trabajo en la Industria?
3. ¿Por qué desea trabajar en la Industria Maderera el Valle?
4. ¿Qué opina de los productos que ofrece la Industria?
5. ¿Cuánto aspira ganar?
6. ¿Ha desempeñado cargos similares en otras empresas?
7. ¿Por qué dejo su último empleo?
8. ¿Estaría usted dispuesto a trabajar horas extras cuando se requiera?
9. ¿Cuáles son sus principales ambiciones?
10. Consigue amistades con facilidad.
11. ¿Qué horario es el más adecuado para usted?

INDUSTRIA aderera El VALLE

RESUMEN DE LA EVALUACION DE LA ENTREVISTA

NOMBRE……**HORA:**…….
FECHA DE LA ENTREVISTA…….

Puntualidad	0	1	2	3	
Presentación	0	1	2	3	
Documentación en orden	0	1	2	3	
Referencias	0	1	2	3	
Comunicación verbal	0	1	2	3	
Comunicación no verbal	0	1	2	3	
TOTAL					

…….
RESPONSABLE

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

PUNTUALIDAD	Acude dentro a tiempo o dentro de 15 minutos antes de la entrevista	3 puntos
	Acude con 5 minutos de retraso o más de 20 minutos antes de la entrevista	2 puntos
	Acude con más de 5 y menos de 15 minutos de retraso	1 punto
	Acude con más de 15 minutos de retraso	0 puntos
PRESENTACIÓN	Ropa limpia, apropiada, apariencia sencilla	3 puntos
	Ropa en desorden, excesivo maquillaje	2-1 punto
	Ropa sucia, falta de higiene personal	0 puntos
DOCUMENTOS	Copias legibles corresponden a la hoja de vida	3 puntos
	Copias ilegibles, con manchas o borrones corresponden a la hoja de vida	2 puntos
	Documentación incompleta, copias irrelevantes	1 punto
	No se documenta lo señalado en la hoja de vida	0 puntos
REFERENCIAS	Referencias laborales con buenas recomendaciones	3 puntos
	Referencias personales con buenas recomendaciones	2 puntos
	Referencias laborales/ personales prudentes	1 punto
	Referencias familiares o con observaciones negativas	0 puntos
COM. VERBAL	Responde apropiadamente, escucha al entrevistador, hace preguntas relevantes	3 puntos
	Responde apropiadamente, no hace preguntas al entrevistador	2 puntos
	Habla demasiado, hay que conducir la entrevista para enfocarla	1 punto
	No responde oportunamente, no es posible comunicarse armónicamente	0 puntos
COM. NO VERBAL	Mira al entrevistador cuando habla, mantiene una actitud controlada y dinámica, no fuma ni masca chicle durante la entrevista	3 puntos
	Mantiene contacto visual con el entrevistador, tiene una actitud controlada y dinámica, fuma o masca chicle durante la entrevista	2 puntos
	No mantiene contacto visual con el entrevistador, actitud tensa, se siente incómoda	1 punto
	No mantiene contacto visual con el entrevistador, fuma o masca chicle durante la entrevista, es demasiado emocional o distante	0 puntos

c. PRUEBAS Y TEST

INDUSTRIA aderera El VALLE

PRUEBA DIRIGIDA A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE

Señale la repuesta que crea conveniente:

1. **¿Cómo es de importante para usted la necesidad de triunfar?**
   - Bastante importante
   - Muy importante
   - No es algo en lo que piense demasiado.
2. **¿Le entusiasma el tener que trabajar con miras a un plazo determinado?**
   - No, pero el trabajar con miras a un plazo es un mal necesario que la mayoría de nosotros tiene que soportar.
   - No. Para mí el trabajar con miras a un plazo supone, en gran medida, una preocupación y prefiero marcarme mi propio ritmo.
   - Sí, creo que trabajo bien bajo presión
3. **Está sentado en el coche en medio de un atasco. ¿Cuál de los siguientes sentimientos es probable que sienta con mayor intensidad?**
   - Enfado.
   - Frustración.
   - Aburrimiento.
4. **Lea las siguientes afirmaciones y ordénelas del 1 al 4, siendo 1 aquella que dice más de usted, y 4 la que menos.**
   - Trato de emplear el lenguaje corporal adecuado cada vez que pido algo.
   - Cuando pregunto algo, necesito dejar claros mis requerimientos y me mantengo firme al respecto.
   - Si se espera al momento adecuado para preguntar, se puede estar esperando eternamente.
   - Creo que está bien esperar al momento adecuado antes de preguntar.
5. **Estaría dispuesto a abandonar su afición preferida, a pesar de lo mucho que me gusta, si con ello alcanzase el éxito en la carrera profesional que he escogido. Señale el número que crea usted conveniente.**

5 4 3 2 1

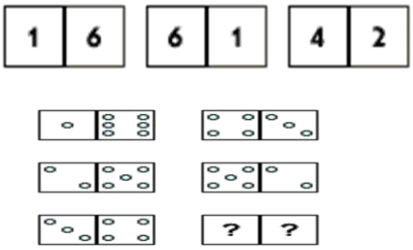
TEST DIRIGIDO A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE GERENTE

Test de Aptitud

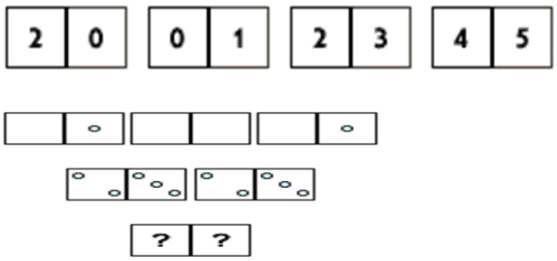
El presente test será aplicado a los candidatos a ocupar el cargo de gerente, con el fin de mostrar los puntos fuertes y débiles de cada candidato.

1. ¿Qué recuadrado completa esta serie?

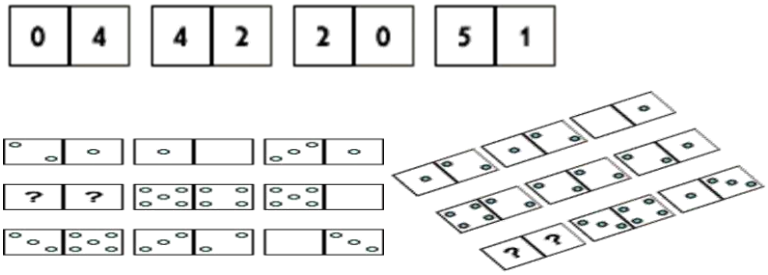
- **Por Favor seleccionar la respuesta que complete el domino**



- **Por Favor seleccionar la respuesta que complete el domino**



- **Por Favor seleccionar la respuesta que complete el domino**



PRUEBA DIRIGIDA A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE SECRETARÍA

1.1.1 Prueba De Personalidad

El candidato tendrá que responder las preguntas abiertas con un tiempo límite. Se trata de preguntas sencillas, referentes a nuestra vida. Es muy importante contestar de forma sincera, pero tratando de evitar respuestas comprometidas.

- **Datos académicos**

Estudios finalizados o que esté realizando. Si abandonó los estudios indique la causa.

……..

- **Datos profesionales**

Si ha realizado trabajos remunerados por cuenta ajena indique cuales, su duración y el motivo

……..

- **Miscelánea**

Señale los motivos que le impulsaron a presentarse a esta oposición

……..

¿Qué opinión ha merecido a sus familiares y amigos su decisión?

……..

¿Qué espera de la "Cooperativa de Transportes Loja"?

……..

¿En que ocupa su tiempo libre?

……..

¿Cuál es su mayor virtud? ¿Y su mayor defecto?

……..

¿Qué aspectos de la personalidad destacaría como más importante para ser secretaría?

……..

Divida su vida en cuatro etapas y señale los aspectos que más influyeron en ellas:

- De 0 a 12 años……
- De 13 a 18 años……
- De 19 a 25 años……
- De 26 en adelante……

¿Cómo actuaria usted en la situación siguiente?

- Suponga que sale con sus amigos a un partido de futbol y un grupo del equipo contrario comienza a encresparles, insultarles y lanzarles objetos.

……..

- Va por la calle y ve una pelea entre varias personas entre las que reconoce a un conocido.

……

INDUSTRIA aderera El VALLE

TEST DIRIGIDO A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE SECRETARÍA

Test de Vocabulario

Subraye, en cada serie, la palabra cuyo significado difiere del de las otras:

1. Primo, abuelo, hermano, sobrio, ahijado, tío.
2. Cantar, gritar, protestar, aullar, canturrear, susurrar.
3. Nefasto, inverso, contrario, adverso, antítesis, opuesto.
4. Galera, mitra, bombín, barcarola, tricornio, birrete.
5. Meandro, estuario, fuente, río, desembocadura, confluencia.
6. Esparcir, sembrar, diseminar, desparramar, difundir, envolver.
7. Acuático, acuoso, náutico, marítimo, pelágico.
8. Aplomar, cargar, recargar, lastrar, ponderar, sobrecargar.
9. Adular, cortejar, alabar, exhortar, lisonjear, loar.
10. Belicoso, agresivo, violento, atrabiliario, marcial, guerrero.

INDUSTRIA aderera El VALLE

PRUEBA DIRIGIDA A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE MAESTRO CARPINTERO

Prueba de personalidad

La presente prueba será aplicada a los candidatos a ocupar el cargo de maestro carpintero, con el fin de mostrar los puntos débiles y fuertes de los candidatos.

1. **¿En situaciones interesantes, tiene algo que decir?**
   - Siempre
   - Casi siempre
   - A veces
   - Casi nunca
2. **¿La mayoría de la gente a su alrededor parece estar mejor que usted?**
   - Totalmente de acuerdo
   - De acuerdo
   - No lo se
   - Desacuerdo
   - Totalmente en desacuerdo.
3. **¿Le gusta ser usted mismo(a), y se acepta tal como es?**
   - Siempre
   - Casi siempre
   - A veces
   - Casi nunca.
4. **¿Cuándo ve una buena oportunidad, la reconoce y la aprovecha?**
   - Siempre
   - Casi siempre
   - A veces
   - Casi nunca
5. **¿A diferencia de otros, tiene que esforzarme para hacer y mantener amigos?**
   - Totalmente en desacuerdo
   - En desacuerdo
   - No lo se
   - De acuerdo

INDUSTRIA aderera El VALLE

TEST DIRIGIDO A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE MAESTRO CARPINTERO

¿El dibujo técnico es?:

☑ Es la representación gráfica de un objeto o una idea práctica.

☐ Es el dibujo artificial.

☐ Ninguna de las dos

¿Elija los tipos de dibujo técnico?:

☑ Dibujo arquitectónico, Dibujo mecánico, Dibujo eléctrico, Dibujo electrónico, Dibujo geológico, Dibujo topográfico, El dibujo técnico

☐ Mano alzada, Lápiz y reglas

☐ Ninguna de las dos

¿Mencione los diferentes de formatos de dibujos que existen?:

☐ 1:50, 1:25, 1:100

☑ a) 8 ½" X 11", b) 11" X 17", c) 17" X 22", d) 22" X 34", e) 34" X 44"

☐ Ninguna de las dos

¿Mencione los tipos de papel que existen?:

☑ Papel ledger, Papel Sketch, Papel Vegetal

☐ Carta, Loceta, Marqueta

☐ Ninguna de las dos

¿Qué es un membrete y rotulación?:

☑ Es el formato de presentación estandarizado.

☐ Es una membrecía de contexto único

☐ Ninguna de las dos

¿Qué es la regla T?:

☐ Es una letra.

☐ Ninguna de las dos

☑ Este es un instrumento que agiliza en gran medida la realización de un dibujo y se encuentra conformada por dos brazos que son perpendiculares entre si y usualmente son de madera, plástico o metálicas.

INDUSTRIA aderera El VALLE

PRUEBA DIRIGIDA A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE LIJADOR

Prueba de Amabilidad

Conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Considero que el trato que ofrezco a los clientes es respetuoso?

- Siempre ( )
- A veces( )
- Nunca ( )

2. ¿Cuando un cliente me hace una pregunta le miro a los ojos al escucharle y al responderle?

- Siempre( )
- A veces( )
- Nunca ( )

3. ¿Me veo a mi mismo(a) como alguien especial y merecedor de la atención y afecto de las demás personas?

- Siempre( )
- A veces( )
- Nunca ( )

4. ¿Le gustaría que atendieran a sus hijos y sus familiares de la misma forma como usted atiende a nuestros clientes?

- Siempre ( )
- A veces( )
- Nunca ( )

5. ¿Acostumbra a permanecer de buen genio y sin desesperarse cuando los clientes no entienden lo que usted les está preguntando?

- Siempre ( )
- A veces( )
- Nunca ( )

6. ¿Pregunta a los clientes el nivel de satisfacción sobre la atención que usted le dio a los mismos?

- Siempre ( )
- A veces( )
- Nunca ( )

INDUSTRIA
aderera El VALLE

TEST DIRIGIDO A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE LIJADOR

1. ¿Tiene Ud. Conocimientos del lijado de la madera?

- Procedimiento
- Como lograr un buen acabado
- Alisar y abrillantar las superficies, dejándolas suaves al tacto.
- Una superficie bien lijada.

2. ¿Por qué es necesario lijar bien la madera?

- Indispensable
- Para un buen acabado
- Limpiar la superficie

4. ¿Para el lijado de la madera es muy importante?

- El sentido
- Debe hacerse paralelo
- A la veta de la madera, siempre que sea posible

5. ¿Qué tipo de grano se utiliza para lijar la madera?

- De carburo de silicio
- De óxido de aluminio (corindón)
- De corindón de circonio
- Lijas de grano abierto y grano cerrado

6. ¿De qué maneras se puede lijar la madera?

A mano

Empleando máquinas (Lijadoras o Taladros)

INDUSTRIA aderera El VALLE

PRUEBA DIRIGIDA A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE LACADOR

Prueba de Personalidad

Conteste las siguientes preguntas:

1. **¿Yo merezco ser amado(a) y respetado(a)?**
   - Siempre( )
   - A veces( )
   - Nunca ( )

2. **¿Cuando veo una buena oportunidad, la reconozco y aprovecho?**
   - Siempre( )
   - A veces( )
   - Nunca ( )

3. **¿Me gusta ser yo mismo(a), y me acepto tal como soy?**
   - Siempre( )
   - A veces( )
   - Nunca ( )

4. **¿No me siento seguro(a) de haber hecho un buen trabajo a menos que alguien me lo comente?**
   - Siempre( )
   - A veces( )
   - Nunca ( )

5. **¿Tengo miedo de ser rechazado por mis amigos?**
   - Siempre( )
   - A veces( )
   - Nunca ( )

6. **¿Me veo a mi mismo(a) como alguien especial y merecedor de la atención y afecto de las demás personas?**
   - Siempre( )
   - A veces( )
   - Nunca ( )

INDUSTRIA maderera El VALLE

TEST DIRIGIDO A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE LACADOR

Test de Conocimientos: El objetivo de este test es medir el grado de conocimientos del candidato para el correcto desenvolvimiento en sus actividades a realizar.

1. ¿Cuál de estos métodos es el más apropiado para el lacado de la madera?

- Se aplica al perfil una capa normal de lacado
- Se le adhiere una película decorativa mediante calor.
- Una capa de poliéster de diferente color a través de un tamiz cuyos orificios están dispuestos de forma que imiten el diseño requerido.

2. ¿Qué nos permite un buen lacado de la madera?

- Extenderse en el mercado.
- Garantizar la protección de la superficie del perfil
- La permanencia en el tiempo de la película decorativa adherido a éste.

3. ¿Qué empresa cuanta con el sello de calidad QUALICOAT?

- INDULACSA,
- MACISA DECOMADERA
- POLIESTER

4. ¿Qué supone el sello de calidad QUALICOAT?

- La garantía de la empresa
- Cumple los requisitos necesarios
- Sus lacados tengan la calidad adecuada.

5. ¿Para qué es importante la primera mano de la pintura?

- Lograr total homogeneidad
- Para luego aplicar una capa fina y pareja.
- Le otorguen brillo, la superficie queda mate y levemente áspera.
- Gran poder de nivelación y sellado y la dureza y adherencia; absorción.

PRUEBA DIRIGIDA A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE OPERARIO

Prueba Psicológica:

En esta prueba debemos tener mucho cuidado en nuestras respuestas ya que para controlar la fiabilidad de nuestras respuestas se nos puede presentar la misma pregunta varias veces formulada de distintas formas. Además existen preguntas para controlar la sinceridad de nuestras respuestas.

1. Su relación con su familia es:

a) Buena
b) Depende
c) Mala

2. ¿Ha tenido alguna vez problemas en la escuela cuando era niño?

a) Si
b) A veces
c) Nunca

3. ¿Alguna vez se ha mirado al espejo y no se ha reconocido en el?

a) Si
b) No se
c) No

4. ¿Alguna vez ha sentido las ganas de golpear a alguien sin motivo aparente?

a) Si
b) No se
c) No

5. Sus relaciones con sus profesores era:

a) Buena
b) Depende
c) Mala

INDUSTRIA aderera El VALLE

TEST DIRIGIDO A LOS CANDIDATOS PARA OCUPAR EL CARGO DE OPERARIO

1. ¿Qué debe tomar en cuenta al momento de realizar las operaciones de carpintería?

- Cumpliendo con las normas
- Prevención de riesgos laborales
- Protección del medio ambiente

2. ¿Qué requerimientos físicos se debe tomar en cuenta?

- Utilización correcta de ambas extremidades (brazos y piernas).
- Coordinación viso-motriz y bimanual.
- Agudeza visual.
- Rapidez de reflejos.
- Aceptable fortaleza física.
- No padecer enfermedades respiratorias.

3. ¿Cuáles cree que son las aptitudes que debe tener?

- Capacidad de concentración.
- Visión espacial.
- Atención a los detalles.
- Destreza manual y concentración.
- Resistencia a la monotonía.

4. ¿Las Preferencias a tomar en cuenta principalmente son?:

- Por el trabajo técnico y manual.
- Por actividades repetitivas y monótonas.
- Por el trabajo en equipo.

5. ¿Es importante que se aprecie a la madera cómo?:

- Material noble.
- Natural y vivo.
- Siempre agradecido

d. ANTECEDENTES PENALES

JUZGADO DE LO PENAL DE LOJA

JUICIO N° 0570
LOJA, 10 de febrero del 2012

Señor.
SECRETARIO DEL JUZGADO SEGUNDO DE LOS PENAL DE LOJA.
Loja.
Sírvase a certificar al pie de la presente, sobre si se ha sustanciado o se encuentra sustanciado proceso penal alguno en contra del **Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche.**

Caso de hacerlo se servirá todos los datos de estilo.

Atentamente.

Presentando el escrito que antecede el día de hoy a las 11h00. En una hora útil. Loja, 10 de febrero del 2012.
EL SECRETARIO

Dr. Adolfo Moreno Sánchez
JUEZ SEGUNDO DE GARANTIAS PENALES DE LOJA

Loja, 11 de febrero del 2012 a las 10h30, antecedentes el escrito inmediatamente anterior, confiérase la certificación solicitada.

Dr. Andrés Luzuriaga **SECRETARIO DEL JUZGADO SEGUNDO DE LO PENAL DE LOJA, CERTIFICA:** Que habiendo revisado los libros de inventario de causas penales que se tramitan en este juzgado no se encuentra ninguna causa penal dictada contra del **Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche.**

CARTA DE RECOMENDACIÓN

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
"BEATRIZ CUEVA DE AYORA"
56 AÑOS FORMANDO A LA MUJER LIDER DEL MAÑANA
Av. Orillas del Zamora y 10 de Agosto esquina

A QUIEN CORRESPONDA:

Dejo constancia de conocer personalmente al **Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche** portadora de la cédula de identidad Nro. **1104801699,** a quién personalmente puedo recomendar, ya que siempre demuestra mucha responsabilidad, esmero y predisposición, en todas las actividades a él encomendadas, haciéndose acreedor al respeto y consideración de quienes tenemos el honor de conocerlo.

Particular que certifico en honor a la verdad, autorizando al interesado hacer del documento lo que estime conveniente para su interés personal.

Loja, febrero 10 del 2012

Dra. Jenny Criollo Yunga
C.I. 1102713672

RECORD POLICIAL

CERTIFICADO DE ANTECEDENTES PERSONALES
POLICIA NACIONAL DEL ECUADOR
DIRECCION NACIONAL DE LA POLICIA JUDICIAL

Especie Valorada USD 5,00

NO REGISTRA ANTECEDENTES

REGISTRA ANTECEDENTES: NO

APELLIDOS Y NOMBRES
IRENE ALEXANDRA MOROCHO

DEPENDENCIA
JEFATURA PROVINCIAL PJ LOJA

CEDULA DE CIUDADANIA
1104518392

FECHA NACIMIENTO
01/06/1986

N° DE PASAPORTE

CLASIFICACION DACTILOSCOPICA
V2333V3222

FECHA EXPEDICION

FECHA CADUCA

rbjgC8927195E093084119305

Dr. José Rivera B.
SGPS. DE POLICIA
RESPONSABLE C.A.P. P.J.-T

MINISTRO DE FINANZAS

SUBSECRETARIA DE TESORERIA DE LA NACION

11109834

e. PEDIDO DE EXAMEN MÉDICO

INDUSTRIA aderera El VALLE

Inmunolab
Laboratorio de Patologia Clínica

Dra. Nancy Jaramillo Hidalgo
MÉDICO PATÓLOGA CLÍNICA
Dir.: Av.Manuel Agustín Aguirre 10-49 entre Miguel Riofrío y Azuay
2do. Piso - Telfs.: 2585019 - Dom.: 2546830 - Cel. 099 682076

Solicitamos a ustedque se realice el:

PEDIDO DE EXÁMENES DE LABORATORIO

Solicitado por: Dr. Ramiro Castro Abad
Paciente: *Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche* **Fecha:** Loja, 10-02-2012

HEMATOLÓGICO
( ) Biometría
( ) Hematíes
( ) Leucocitos
( ) Formula leucocitaria
( ) Endrosedimentacion
( ) Reticulositos
( ) Hemoglobina glicosilad

QUÍMICA SANGUÍNEA
( ) Glucosa
( ) Glucosa pp
( ) Prueba de tolerancia
( ) Urea
( ) Creatina
( ) Ácido Úrico
( ) Colesterol
( ) HDL- colesterol
( ) LDLN- colesterol
( ) Triglicéridos
( ) Lípidos totales
( ) Bilirrubinas T.D.I.

ELECTROLITOS
( ) Sodio
( ) Calcio
( ) Hierro
( ) Fosforo

INMUNOLÓGICOS
( ) V.D.R.L.
( ) A.S.T.O.
( ) F.R
( ) Reaction de widal
( ) Anti H.I.B.

HORMONAS
( ) T 3
( ) L.H
( ) Prolactina
( ) Insulina
( ) Cortisol
( ) Beta H.C.G.

ORINA
( ) Elemental y microscópico
( ) Gota fresca
( ) Proteinuria
( ) Urocultivo
( ) Proteínas de 24 horas
( ) Prueba de embarazo
( ) Otros

HECES
( ) Coprológico
( ) Coproparacitario
( ) Sangre oculta
( ) Rota virus
( ) Cultivo y antibiograma
( ) Otros
( ) K.O.H
( ) Cultivo y antibiograma
( ) Gram
( ) Prueba de embarazo (sangre)
( ) Moco nasal
( ) Panel de drogas de abuso

.....
Marco Antonio Castillo Bustamante
GERENTE

COLEGIO DE MÉDICOS DE LOJA

FORMULARIO ÚNICO PARA CERTIFICADO MÉDICO

COLEGIODEMÉDICOSDELOJACOLEGIODEMÉDICOSDELOJACOLEGIODEMÉDICOSDELOJACOLEGIODEMÉDICOSDELOJACOLEGIODEMÉDICOSDELOJACOLEG

El **Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche** de 33 años de edad, tras de realizado los respectivos exámenes de laboratorio, he diagnosticado que no padece ningún tipo de enfermedad física ni mental, su estado de salud es adecuado para desempeñarse en cualquier actividad.

Para que conste y sirva de justificante al interesado en cumplimiento de lo dispuesto en el en el artículo, se expide el presente

Loja, Febrero 10 del 2012

SERIE M Nº 093943

Dr. Antonio Barrera
MÉDICO INTERNISTA

$ 0,50

CONTRATACIÓN

INDUSTRIA aderera El VALLE

CONTRATO A PRUEBA

En la ciudad de Loja a los 15 días del mes de noviembre del 2011, comparecen, ante el señor Inspector del Trabajo, por una parte…….....**,** a través de su representante legal,.....;en su calidad de **EMPLEADOR** y por otra parte el señor…….. su calidad de **TRABAJADOR**. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de.....y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar un Contrato de Trabajo a Prueba con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas.

PRIMERA.- El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades necesita contratar los servicios laborales de…….revisados los antecedentes del (de la) señor(a) (ita)……, éste(a) declara tener los conocimientos necesarios.

SEGUNDA.- El **TRABAJADOR** (a) se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia del **EMPLEADOR** (a) en calidad de…….con responsabilidad y esmero, que los desempeñará de conformidad con la Ley, las disposiciones generales, las órdenes e instrucciones que imparta **El EMPLEADOR**.

TERCERA.- El **TRABAJADOR**(a) se obliga y acepta, por su parte, a laborar de las……hasta las……..…de acuerdo a sus necesidades y actividades. Así mismo, las Partes podrán convenir que, el **TRABAJADOR** labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten y tan solo por orden escrita de El **EMPLEADOR**, y se pagará conforme lo establecido en los Arts. 52 y 55 del Código de Trabajo.

CUARTA.- El **EMPLEADOR** pagará al **TRABAJADOR** (a) por la prestación de sus servicios la remuneración convenida de mutuo acuerdo en la suma de…….DÓLARES (USD$…,00).El **EMPLEADOR** reconocerá también al **TRABAJADOR** las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la legislación ecuatoriana.

QUINTA.- El tiempo de duración del presente Contrato será por un período probatorio de noventa (90) días en el que, cualquiera de ellas lo puede dar por terminado libremente. Este contrato podrá terminar en cualquier momento, sin necesidad de que se haya concluido el tiempo de duración.

SEXTA.- El **TRABAJADOR** (a) desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en…….en la ciudad de……, provincia de……, para el cumplimiento cabal de las funciones a él encomendadas.

SÉPTIMA.- En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV.

OCTAVA.- En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

NOVENA.- En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar.

DÉCIMA.-Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor.

EL EMPLEADOR **EL TRABAJADOR (a)**

INDUSTRIA aderera El VALLE

CONTRATO DE TRABAJO

En la ciudad de Loja a los 15 días del mes de noviembre del 2011, comparecen, ante el señor Inspector del Trabajo, por una parte…….....,a través de su representante legal,.....; en su calidad de **EMPLEADOR** y por otra parte el señor……..su calidad de **TRABAJADOR**. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de..... y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar un Contrato de Trabajo con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas.

PRIMERA.- El **EMPLEADOR** para el cumplimiento de sus actividades necesita contratar los servicios laborales de…….revisados los antecedentes del(de la) señor(a)(ita) ……, éste(a) declara tener los conocimientos necesarios.

SEGUNDA.- El **TRABAJADOR** (a) se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia del **EMPLEADOR** (a) en calidad de…… con responsabilidad y esmero, que los desempeñará de conformidad con la Ley, las disposiciones generales, las órdenes e instrucciones que imparta **El EMPLEADOR**.

TERCERA.- El **TRABAJADOR** (a) se obliga y acepta, por su parte, a laborar de las……hasta las……..…de acuerdo a sus necesidades y actividades. Así mismo, las Partes podrán convenir que, el **TRABAJADOR** labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten y tan solo por orden escrita de El **EMPLEADOR**, y se pagará conforme lo establecido en los Arts. 52 y 55 del Código de Trabajo.

CUARTA.- El **EMPLEADOR** pagará al **TRABAJADOR** (a) por la prestación de sus servicios la remuneración convenida de mutuo acuerdo en la suma de…….DÓLARES (USD$…,00).El **EMPLEADOR** reconocerá también al **TRABAJADOR** las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la legislación ecuatoriana.

QUINTA.-El plazo de duración de este contrato es de un año a contarse de la fecha. Dentro de estos 365 días cualquiera de las partes podrá dar libremente por terminadas las relaciones laborales. Es decir, este contrato podrá terminar en cualquier momento, sin necesidad de que se haya concluido el tiempo de duración.

SEXTA.- El **TRABAJADOR** (a) desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en……..en la ciudad de……, provincia de……, para el cumplimiento cabal de las funciones a él encomendadas.

SÉPTIMA.- En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV.

OCTAVA.- En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

NOVENA.- En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar.

DÉCIMA.-Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor.

EL EMPLEADOR **EL TRABAJADOR (A)**

MODELO DE NOMBRAMIENTO O ACCIÓN DE PERSONA

INDUSTRIA Maderera El VALLE	**ACCIÓN PERSONAL** Decreto [ ] Acuerdo Resolución Otro_____ No___ fecha_____	No_____ Fecha_____ A partir Día [ ] Mes [ ] Año [ ]
_____ APELLIDOS Y APELLIDOS	_____ CÉDULA DE CIUDADANIA	_____ INSTRUCCIÓN
Nombramiento provisional [ ] Nombramiento definitivo [ ] Ascenso [ ] Traslado [ ] Reclasificación [ ] Accidente de trabajo [ ]	Vacaciones [ ] Licencia o permiso [ ] Renuncia [ ] Sanción disciplinaria [ ] Enfermedad [ ]	Contrato ocasional [ ] Contrato a prueba [ ] Terminación de [ ] contrato [ ] Capacitación [ ]

SITUACIÓN ACTUAL	**SITUACIÓN PROPUESTA**
EMPLEADO [ ] TRABAJADOR [ ] Dependencia_____ Departamento o sección_____ Puesto_____ Lugar de trabajo_____ Sueldo básico_____	Dependencia_____ Departamento o sección_____ Puesto_____ Lugar de trabajo_____ Sueldo Básico_____

EXPLICACIÓN:

VISTO BUENO	**EMPLEADO/TRABAJADOR**
..... **GERENTE**	

REGISTRADO
No_____ FECHA_____

INDUCCIÓN

MANUAL DE BIENVENIDA

INDUSTRIA
aderera El VALLE

Loja – Ecuador

2012

MENSAJE DEL GERENTE DE LA "INDUSTRIA MADERERA EL VALLE"

La Industria Maderera "El Valle" es una empresa privada que inicio sus actividades en mayo del año de 1990, bajo la dirección del Ingeniero en Industrias Agropecuarias Marco Antonio Castillo Bustamante siendo su gerente propietario hasta la actualidad.

El presente documento tiene el propósito de presentar de manera general a nuestra empresa, de tal manera que nos permita dar a conocer: La historia, la misión, visión, valores, organización, funciones principales, productos que ofrece, situación legal, reglamento.

Las empresas hoy en día suelen ocuparse más de la prosperidad del negocio que por el bienestar, tranquilidad y seguridad de sus empleados. Afortunadamente en la Industria Maderera el Valle no es así. Aquí descubrirás las oportunidades que ofrecemos a todos los empleados. Una vez más **BIENVENIDO A NUESTRO EQUIPO.** Ahora eres parte de una empresa líder, conocida por sus productos de gran calidad que satisfacen a todos y cada uno de los clientes.

¡Bienvenido!

EL GERENTE

HISTORIA

La Industria Maderera el Valle se encuentra ubicado en un lugar apropiado para el desarrollo de sus actividades en la Zona 7 Sur del País, estratégicamente en la ciudad de Loja, al norte de la ciudad en las calles Cuenca y Chone, en la parroquia El Valle, del cantón y provincia de Loja, con el Registro Único de Contribuyentes Nº 1900019892001, clasificado por el SRI como Persona Natural no Obligado a llevar Contabilidad y desde hace un año la Junta Nacional de Defensa del Artesano le ha concedió la Calificación Artesanal previa el estudio e informe de la Unidad de Inspección y Calificación de Talleres Artesanales de la Dirección Técnica. Realiza la declaración semestral del Impuesto al Valor Agregado (IVA) con un porcentaje del 0 %.

Inicia con un capital suscrito la Industria El Valle y es de: En ACTIVOS: S/.2'500.000 sucres que equivale a $100,65 dólares, PASIVOS:S/.500.000 sucres que corresponde a $20,13 dólares, y el PATRIMONIO: S/. 2'000.000 sucres, que equivale a $80,52 dólares.

La Industria Maderera El Valle dentro de su base legal se rige a las siguientes leyes:

Ley de Régimen Tributario Interno y su reglamento, Código de Comercio, Código de Trabajo, Ley de COTAD, Ley de Defensa del Artesano, Ley de Seguridad Social, Ley de Defensa al Consumidor.

De conformidad al Art. 5 del Reglamento de Calificaciones y Ramas de Trabajo vigente, con el derecho a los beneficios contemplados en el inciso final del Art. 2, Arts. 16, 17, 18 y 19 de la Ley de Defensa del Artesano en concordancia con el Art. 302 del Código de Trabajo, El Art. 19 y 56, numeral de la Ley de Régimen Tributario Interno y Art. 154 de su Reglamento, con el Carnet Profesional Nº 1101785, para recibir los beneficios que por ley le corresponde

La razón social es Industria Maderera "El Valle" de la ciudad de Loja

Brindar un buen servicio a la ciudadanía en general con la elaboración de todo tipo de muebles de madera para el hogar y la oficina, satisfaciendo de esta manera la gran demanda de este tipo de muebles.

La visión de la Industria Maderera El Valle es ser una industria reconocida a nivel local, provincial digno de competir con las demás empresas productoras de muebles, trabajando con responsabilidad y eficiencia para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus clientes.

OBJETO SOCIAL.

El principal objetivo de la industria, es diseñar y elaborar todo tipo de muebles de madera, para brindar servicio a instituciones públicas y privadas como: Municipio de Loja, Consejo Provincial de Loja y Zamora Chinchipe, CACPE Loja, constructores de Loja y la provincia, y demás ciudadanía en general.

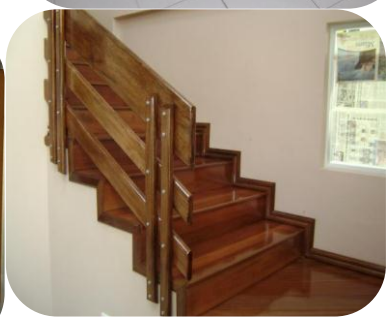
VALORES DE LA "INDUSTRIA MADERERA EL VALLE"

MACRO Y MICROLOCALIZACIÓN

PRODUCTOS QUE OFRECE LA "INDUSTRIA MADERERA EL VALLE"

La Industria Maderera El Valle, se dedica a la elaboración de todo tipo de muebles de madera para Loja, la provincia y público en general. Principalmente su cartera de productos corresponde a: muebles de sala, juegos de comedor, muebles de cocina, camas, closet, pasamanos, escritorios, estantes, puertas, bares, pupitres, sillones, anaqueles, mamparas.

MODELOS DE LA VARIEDAD DE PRODUCTOS QUE OFRECE:



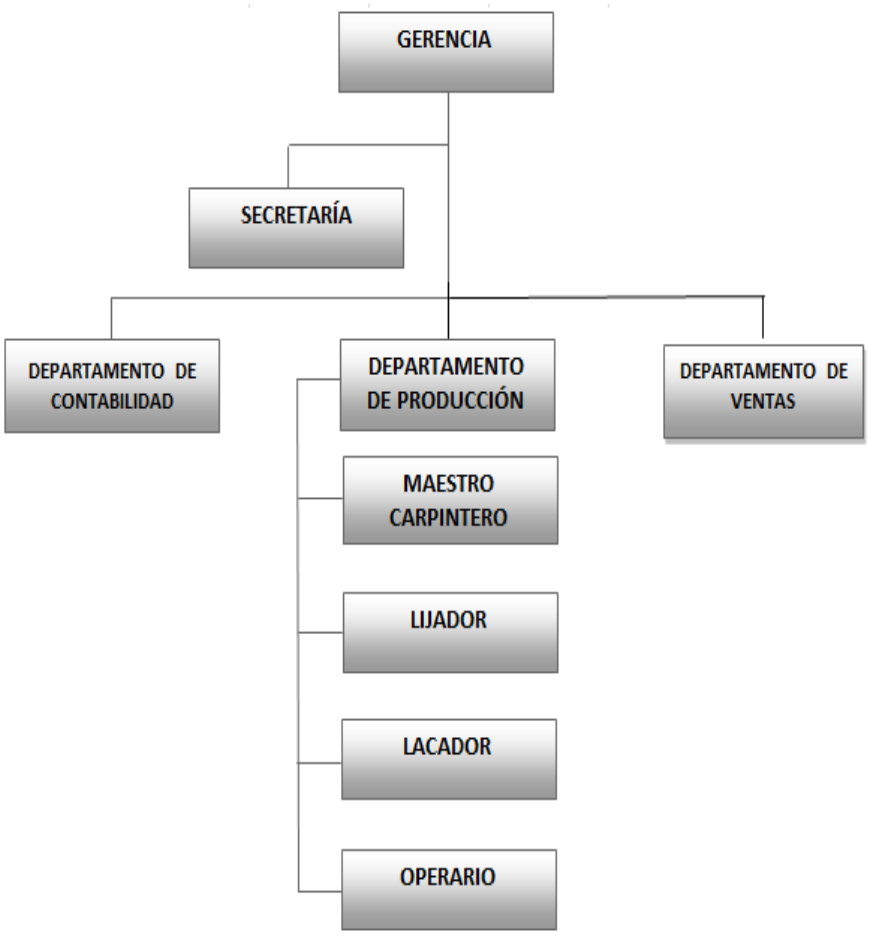
“INDUSTRIA MADERERA EL VALLE”

GERENTE
Ing. Marco Antonio Castillo

Personal de “Industria Maderera el Valle” en sus actividades diarias

Exteriores de la “Industria Maderera el Valle”

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES

GERENTE

FUNCIONES:

Representar a la industria.
Tomar decisiones sobre la contratación del personal, publicidad e imagen de la industria
Controlar las labores de todo el personal para asegurar el efectivo funcionamiento.
Realizar la comercialización de los productos y la negociación de los mismos
Contratar a proveedores para la materia prima.
Dar órdenes para el buen funcionamiento de la industria.

SECRETARÍA

FUNCIONES:

Llevar un registro de ingresos y egresos de la industria
Presentar informes y análisis de tipo contable, económico y financiero
Hacer cotizaciones
Redactar y mecanografiar todo tipo de correspondencia como oficios, etc.
Atender personal y telefónica al público, conceder entrevistas con el gerente
Controlar al personal que labora en la industria

MAESTRO CARPINTERO

FUNCIONES:

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos

LACADOR

FUNCIONES:

Mantener en buenas condiciones la herramienta utilizada para lacado de muebles. Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de terminación de los muebles. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Utilizar adecuadamente la materia prima. Mantener ordenado y limpio su puesto de trabajo Pintar, lacar y dar los mejores acabados para obtener muebles de calidad.

LIJADOR

FUNCIONES:

Mantener informado de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Obtener un acabado satisfactorio.

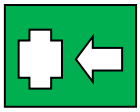
OPERARIO

FUNCIONES:

Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Utilizar adecuadamente la materia prima. Mantener ordenado y limpio su puesto de trabajo.

SEÑALIZACIÓN DENTRO DE LA INDUSTRIA

	PROHIBIDO FUMAR.
	PROHIBIDO EL PASO A PEATÓNES
	PROHIBIDO UTILIZAR AGUA COMO EXTINGUIDOR DE FUEGO

	PRIMEROS AUXILIOS
	TELÉFONO LOCALIZACIÓN
	INDICACIÓN DE DIRECCIÓN A ESTACIÓN A PRIMEROS AUXILIOS

	OBLIGACIÓN DE USAR PROTECCIÓN PARA OÍDOS
	OBLIGACIÓN PARA USAR PROTECCIÓN RESPIRATORIA
	OBLIGACIÓN PARA USAR PROTECCIÓN PARA LAS MANOS

REGLAMENTO INTERNO
DE LA INDUSTRIA

CAPÍTULO I

NORMATIVA GENERAL

Artículo 1. Ámbito

Todas las políticas dispuestas en el presente reglamento interno de trabajo tendrán incidencia directa y sin excepción alguna en todas las personas que tengan dependencia laboral con **la INDUSTRIA MADERERA EL VALLE** desde el primer día de labores.

Artículo 2. Difusión

La difusión de las presentes políticas se harán mediante el manual de bienvenida que será entregado a toda persona que pase a ser dependiente laboral desde su primer día de trabajo. Por tal efecto no podrá tener excusa alguna del desconocimiento total o parcial de nuestra normativa interna.

Artículo 3. Actitud

Todos quienes laboran en la Industria tienen la obligación de mantener una actitud positiva en cuanto a responsabilidad en el desempeño de las funciones a ellos encomendadas poniendo siempre de manifiesto los principales valores de lealtad, compromiso, justicia y transparencia que son fundamentales para el normal desempeño de sus actividades.

.CAPÍTULO II
DEL TALENTO HUMANO

Artículo 4. Proceso

Con la finalidad de tener un personal altamente competitivo, responsable y emprendedor; se seguirá el debido proceso de admisión y empleo mediante: Reclutamiento, Selección, Contratación, inducción, capacitación y motivación.

Artículo 5. Requisitos

Para el caso de Contratación de personal y con la finalidad de poseer un registro real de datos de nuestros colaboradores, se solicitará a todo nuestro talento humano los siguientes requisitos:

- Copia de la cédula de ciudadanía actualizada.
- Copia del certificado de votación actualizado.
- Record Policial.
- Copia de la libreta militar (en el caso de varones).
- Carnet de afiliación al IESS, en caso de poseerlo.
- Una foto tamaño carnet.
- Currículo debidamente sustentado.
- Número de teléfono.
- Dirección Domiciliaria.

Los requisitos antes mencionados deberán ser presentados a Gerencia para la elaboración del Contrato de Trabajo a prueba por un período de noventa días, tiempo en el que, si ninguna de las partes da por terminado el contrato, se extenderá por lo que reste para completar el año, según el código de trabajo.

Artículo 6.-BENEFICIOS DEL EMPLEADO (DERECHOS)

Los empleados y trabajadores de la Industria Maderera el Valle, tienen los siguientes derechos:

- ✓ A ser tratados con respeto y consideración por parte de las máximas autoridades de la empresa.
- ✓ A recibir un salario justo que les permita sobrevivir y progresar a futuro
- ✓ A quince días de vacaciones anuales pagadas.
- ✓ A que se les reconozca los días festivos que son laborados.
- ✓ A ser afiliados al seguro social.
- ✓ A recibir el 15% de la utilidades.
- ✓ A recibir todos los beneficios que por Ley les corresponde.

Artículo 7.-OBLIGACIONES DEL EMPLEADO

- ✓ Tener buena conducta durante el período de trabajo.
- ✓ Llegar puntal al sitio de trabajo.
- ✓ Cumplir con las disposiciones reglamentarias internas.
- ✓ Dar aviso al empleador cuando por causa justificada faltare.
- ✓ Guardar escrupulosamente la información técnica y comercial de la empresa.
- ✓ Sujetarse a las medidas preventivas de seguridad industrial e higiene en el trabajo que la empresa proponga.
- ✓ Permanecer en el lugar o sector de trabajo asignado.
- ✓ Mantener la dignidad, la ética y la moral en el desempeño de sus labores.
- ✓ Excelente trato al cliente.
- ✓ Cumplir con la totalidad de la ruta establecida para el día de trabajo.
- ✓ Es obligación de los trabajadores portar correctamente el uniforme con la indumentaria respectiva de seguridad industrial

Artículo 8. Horario de Trabajo.

Todos los trabajadores deberán acudir a las instalaciones de la Industria acatando el horario preestablecido por el Gerencia y en el que se considerará un receso prudente para el almuerzo. La hora de entrada será a las 7 de la mañana con un receso para el almuerzo de 12 a 14 horas. La hora de salida será a las 17 horas, cumpliendo con un horario establecido de 8 horas de trabajo.

Artículo 9. Jornada de Trabajo.

La jornada máxima de trabajo será la establecida por el Código de Trabajo; que es de ocho horas ciertas al día y durante cinco días a la semana, los días sábados se considerará como horas extras y será en el rol de pagos.

Artículo 10. Horas Extras.

Serán consideradas las horas que excedan el número de las especificadas en el artículo siete y serán canceladas en el rol de pagos correspondiente a cada trabajador.

Artículo 11. Control de Asistencia

Estará a cargo de la secretaria contadora el mismo que será acatado con respeto y disciplina por todas las personas que laboren para la empresa.

Artículo 12. Impuntualidad
Se considera la impuntualidad como el hecho de llegar atrasado al lugar de trabajo respecto de la hora indicada para el inicio de las actividades; y se sancionará de la siguiente manera

- ✓ Un atraso; se amonestará verbalmente,
- ✓ Dos atrasos; se amonestará por escrito,
- ✓ Tres atrasos; se impondrá una multa,
- ✓ Cuatro atrasos; se impondrá una segunda multa; y,
- ✓ Cinco atrasos; se solicitará el visto bueno de la Inspectoría de trabajo.

Artículo 13. Inasistencia.-
Se considera como inasistencia, a la ausencia injustificada del trabajador a su lugar de trabajo, se sancionará de la siguiente manera:

- ✓ Por una sola falta; con amonestación verbal,
- ✓ Por dos faltas; con amonestación por escrito y multa,
- ✓ Por tres faltas sucesivas en un período de doce meses; se solicitará el visto bueno de la Inspectoría de Trabajo.

DIRECCIÓN:
Cuenca y Chone, en la parroquia El Valle,
del cantón y provincia de Loja.

CAPACITACIÓN

MODELO DE INVITACIÓN

INVITACIÓN

La **"Industria Maderera el Valle"** invita a todo el personal a participar en la realización del curso referente a **"RELACIONES HUMANAS"** el mismo que se efectuará el 07 y 08 de Enero del 2012.

Ing. Marco Antonio Castillo Bustamante
GERENTE

Duración: 18 horas.
Horario: El Día Sábado de 14H00 a 21H00 y el Día Domingo de 8:H00 a 12:H00 y de 14H00 a 21H00.
Local: SECAP
Instructora. Dra. Lucía Herrera.
Nota: El presente curso es obligatorio para todos los empleados de la industria, para la aprobación del seminario se necesita el 100% de asistencia y se les entregara el respectivo certificado.

PLAN DE CAPACITACION ANUAL PROPUESTO DE LA "INDUSTRIA MADERERA EL VALLE"

Nº	SEMINARIO	INSTRUCTOR	HORAS	PARTICIPANTES	Nº DE PARTI-CIPANTES	LUGAR	TIPO DEL EVENTO		COSTO	FECHAS Y HORARIOS
							ASISTENCIA	APROBADO		
1	**Relaciones Humanas**	Dra. Lucía Herrera	18 H.	Todo el Personal	20	SECAP	x		Financiado por la Empresa.	Los 07 y 08 de Enero del 2012 se lo va ha realizar el fin de semana para no interrumpir las actividades laborares (2 días) el día Sádado de 14H00 a 21H00 y el día Domingo de 8H00 a 12H00 y de 14H00 a 21H00.
2	**Atención al Cliente**	Delegado del Secap	20 H.	Todo el Personal	20	SECAP	x		Financiado por la Empresa	El Domingo 05 y 12 de Febrero del 2012 en el horario de 8Hoo a 12Hoo y de 14Hoo a 20Hoo
3	**Riesgo Laboral**	Delegado de la Inspectoria de Trabajo	8 H.	Todo el Personal	20	SECAP	x		Financiado por la Empresa.	El día Domingo 25 de Marzo del 2012 en horario de 8H00 a 12H00 y 15H00 a 19H00.
4	**Como prevenir Accidentes**	Delegado de la Industria Maderera El Valle	5 H.	Todo el Personal	20	SECAP	x		Financiado por la Empresa.	El dia Sábado 21 de Abril del 2012 en el horario de 13H00 a 18H00.
5	**Liderazgo**	Ing. Com. Cristina Ludeña	24H.	Gerente	1	Universidad Nacional de Loja.	x		El 50% financiado por la empresa y el otro 50% por el empleado	Los días 19,20, 26 y 27de Mayo del 2012en el horario de 14H00 a 20H00.
6	**Internet abanzado**	Un Delegado de COMPUCENTER	18 H.	Secretaría	1	Instalaciones de COMPUCERTER	x		El 50% financiado por la empresa y el otro 50% por el empleado	Los días Sábado 09 y Domingo 10 de Junio del 2012 en el horario de 8H00 a12H00 y de 14H00 a 19H00.
7	**Aritmetica y Dibujo Técnico**	Ing. Luis Carrión	68 H.	Maestros Carpinteros	10	Cámara de Comercio	x		Financiado por el empleado.	Los días del curso seran el 7,8,14,15,21,22, 28 y 29 de Julio del 2012 los días Sábado asistiran de 13h00 a 21h00 incluyendo el refrigerio y los días Domingo de 8H00 a 12H00 y de 13H00 a 18H00
8	**Valores**	Dra. Marlene Estrada	8 H.	Todo el personal	20	SECAP	x		Financiado por la empresa	El Domingo 12 de Agosto del 2012 en el horario de 8Hoo a 12Hoo y de 14Hoo a 18Hoo
9	**Técnicas de lijado de la madera**	Sr. Rodrigo Flores	15 H.	Lijador	6	Cámara de Comercio	x		Financiado por la empresa	En el mes de Septiembre los días 03 al 17 de Lunes a Domingo en el horario de 8H00 a 12H00 y 14H00 a 17H00.
10	**Manejo adecuado de los productos Químicos**	Dr. Luis Tapia	7 H.	Lacador	1	SECAP	x		Financiado por la empresa.	El dia Domingo 21 de Octubre del 2012 la asistencia será de 8H00 a 12H00 y de 14H00 a 17H00.
11	**Operaciones Básicas de Carpintería**	Sr. Carlos Guzmàn	10H.	Operarios	2	SECAP	x		Financiado por la empresa	Los días Sábado 10 y Domingo 11 de Noviembre del 2012 en el horario de 14H00 a 19H00.
12	**Medio Ambiente**	Dr. Edison Pacheco	8 H.	Todo el personal	20	SECAP	x		Financiado por la empresa	El día Domingo 16 de Diciembre del 2012 en el horario de 8H00 a12H00 y de 14H00 a 18H00.

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN PARA CADA EVENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN	INDUSTRIA aderera El VALLE INDICADORES DE DESEMPEÑO EMPLEADOS	EMPLEADOS		
		1	2	3
Construcción Individual del Conocimiento	Contextualiza los documentos			
	Identifica las tareas de capacitación			
	Participa activamente en la capacitación			
Socialización del Conocimiento	Escucha con atención lo expuesto por el facilitador			
	Respeta los criterios de sus compañeros			
Aplicación del Conocimiento	Realiza adecuadamente las tareas planificadas			
	Resuelve correctamente el taller propuesto			
	Entrega puntualmente su tarea			
	Realiza conclusiones respetando los diferentes criterios			
	Participa activamente en el desarrollo de la actividad			

MOTIVACIÓN

PLAN DE MOTIVACIÓN E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA "INDUSTRIA MADERERA EL VALLE"

Nº	MES	EVENTO	PARTICIPAN
1	Enero	Entrega de un bono económico al empleado que se destaque por su buen desempeño.	Todo el Personal
2	Febrero	Celebración por San Valentín.	Todo el Personal
3	Marzo	Entrega de un arreglo floral por el día de la mujer	Personal Femenino
4	Abril	Inauración del Campeonato de Deportes.	Todo el Personal con sus familias
5	Mayo	Aniversario de la Industria Maderera y premeciación del Campeonato Interno.	Todo el Personal y sus familias
6	Junio	Incentivo económico de $50.00 por el Día de la Familia.	Todo el Personal
7	Julio	Entrega de un bono económico al empleado que se destaca por su eficiencia y eficacia.	Todo el Personal
8	Agosto	Sorteo de un premio sorpresa.	Todo el Personal
9	Septiembre	Sorteo de un viaje con todos los gastos pagados por 3 días.	Todo el Personal
10	Octubre	Otorgarle una placa recordatoria al empleado más antigüo de la Industria.	Todo el Personal
11	Noviembre	Vacación por el 02 de Noviembre (Día de los Difuntos).	Personal Administrativo
12	Diciembre	Cena Navideña e Intercambio de Regalos.	Todo el Personal

MÉTODO DE VALUACIÓN DE PUESTOS POR PUNTOS

1. FORMAR UN COMITÉ

El Comité está integrado por:

a) Gerente

b) Secretaria

c) Trabajador

2. DETERMINAR GRADOS Y DEFINIR FACTORES

HABILIDAD		
a. Educación.- este factor específico identifica los conocimientos generales y especializados. Necesarios para desempeñar con eficiencia las actividades de un puesto	**b. Experiencia.-** Conocimientos que se adquieren gracias al ejercicio de su trayectoria laboral.	**c. Iniciativa.-** Capacidad que tiene un individuo para aportar con ideas y dar soluciones a problemas que sucedan en su puesto de trabajo.
Grado 1.- Haber terminado la instrucción primaria, más conocimientos elementales y manejo de los instrumentos simples.	Grado 1.- De 1 a 3 años	Grado 1.- Requiere habilidad para ejecutar las órdenes de carácter rutinario,
Grado 2.- Haber aprobado el ciclo básico, mas conocimientos sobre matemáticas, manejo de instrumentos de alguna dificultad, mas curso de adiestramiento.	Grado 2.- De 3 años un mes a 6 años	Grado 2.- Requiere cierta interpretación de las órdenes recibidas e iniciativa para resolver problemas medianamente difíciles,
Grado 3.- Título de bachiller y curso de adiestramiento.	Grado 3.- De 6 años un mes a 9 años	Grado 3.- Requiere criterio e iniciativa para resolver problemas complejos
Grado 4.- Título de bachiller técnico, manejo de todos los instrumentos que se utilizan en el puesto, mas curso de capacitación especifico.	Grado 4.- De 9 años un mes a 12 años	Grado 4.- Requiere criterio e iniciativa y creatividad para resolver problemas constantemente difíciles y de trascendencia.
Grado 5.- Título de tecnólogo, mas curso específico.	Grado 5.- De 12 años un mes a 15 años	Grado 5.- Gran iniciativa y criterio en la toma de decisiones y proponer procedimientos.
Grado 6.- Título académico de tercer nivel o de licenciado,	Grado 6.- de 15 años un mes a 18 años, y	Grado 6.- Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo.
Grado 7.- Título de cuarto nivel o post-grado	Grado 7.- más de 18 años	Grado 7.- Requiere criterio e iniciativa para planificar, organizar, ejecutar, evaluar y tomar decisiones de trascendencia.

ESFUERZO	
d. Esfuerzo físico.- Intensidad y continuidad del esfuerzo físico en la realización de sus labores.	**e. Esfuerzo mental y/o visual.-** Intensidad y continuidad de concentración mental y/o visual que se requiere para la realización de la tarea.
Grado 1.- Esfuerzo mínimo para realizar sus labores,	Grado 1.- Atención mental y/o visual normal,
Grado 2.- Algún esfuerzo físico para realizar sus labores	Grado 2.- Atención mediana en parte de la jornada,
Grado 3.- Algún esfuerzo físico al operar maquinarias automáticas, o movilizando pesos de 20 a 40 libras.	Grado 3.- Atención intensa no sostenida en periodos cortos
Grado 4.- Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.	Grado 4.- Atención intensa y sostenida en periodos cortos
Grado 5.- Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras,	Grado 5.- Atención intensa en forma regular,
Grado 6.- Considerable esfuerzo físico puesto que el trabajo lo realiza en diferentes posiciones movilizando pesos de hasta 100 libras, y	Grado 6.- Atención fija y sostenida en parte de la jornada, y
Grado 7.- Gran esfuerzo físico en trabajos de reparación de máquinas y movilización de más de 100 libras.	Grado 7.- Atención intensa, constante y sostenida en la jornada.

RESPONSABILIDAD		
f. Responsabilidad por equipo y maquinaria.- Constituye el cuidado normal de daños que pueden causar a la maquinaria o equipo.	**g. Responsabilidad por materiales, productos y/o dinero.-** Posibles desperdicios o perdidas de materiales o de los productos terminados debido a errores del trabajador aun con el cuidado normal, y la responsabilidad por el dinero que maneja.	**h. Responsabilidad por el trabajo de otros.-** Consiste en determinar el grado de responsabilidad que posee una persona en un puesto por el control y supervisión a los subordinados.
Grado 1.- La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,	Grado 1.- No es responsable de ningún tipo de material,	Grado 1.- Responde por su trabajo,
Grado 2.- El equipo se puede dañar ocasionalmente.	Grado 2.- El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado no excederá de $ 100,	Grado 2.- Dirige y supervisa el trabajo de hasta dos personas
Grado 3.- Por su mala utilización es difícil de causar daño a las máquinas y equipos,	Grado 3.- El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado es mayor a $ 100 pero no excede a $ 200	Grado 3.- Dirige y controla el trabajo de hasta de 6 personas,
Grado 4.- Fácilmente puede dañarse la maquina por ser delicada,	Grado 4.- Su función requiere responsabilidad económica por el manejo de efectivo de hasta $ 300	Grado 4.- Dirige y controla el trabajo de hasta 10 personas,
Grado 5.- Por el mal mantenimiento es probable que se dañe la maquina o equipo,	Grado 5.- El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado, es más de $ 300 pero no excede de 400	Grado 5.- Dirige y controla el trabajo de hasta 15 personas,
Grado 6.- Puede causar daños en maquinaria o equipo por descuido en la ejecución de los trabajos.	Grado 6.- El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado, es superior a $ 400,00 pero inferior de 500	Grado 6.- Controla y supervisa el trabajo de más de 15 personas,
Grado 7.-El daño de la maquinaria y equipo, es infalible por cualquier descuido.	Grado 7.- Su función requiere responsabilidad económica por el manejo de efectivo de más de 1000	Grado 7.- Controla y supervisa el trabajo a jefes de mandos medios.

CONDICIONES DE TRABAJO	
i. Condiciones de trabajo.- Las labores están rodeadas de ciertas circunstancias y condiciones de medio ambiente que hacen desagradable el trabajo o deterioran el estado físico del trabajador.	**j. Riesgos.-** Tareas que tienen intrínseco riesgos con diferente grado de peligro, es decir amenazas directas e indirectas que actúan contra la salud y la vida del trabajador.
Grado 1.- El trabajo se realiza en condiciones normales. En el interior, limpio, ordenado, buena ventilación, iluminación mixta.	Grado 1.- La posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo es muy eventual.
Grado 2.- Horarios incómodos fuera de las horas hábiles, en condiciones variables, frio, mojado, ventilación mala.	Grado 2.- Trabajo que a veces ocasionan agresiones verbales.
Grado 3.- El trabajo se lo ejecuta permanentemente en lugares ruidoso, sucio.	Grado 3.- Trabajo implica riesgos ocasionales de lesiones leves lo cual puede producir incapacidad temporal de hasta 3 días.
Grado 4.- el trabajo se lo realiza en lugares inadecuados por falta de espacio, e implementación.	Grado 4.- Expuesto a accidentes que puedan producir molestias con incapacidad temporal de hasta cinco días.
Grado 5.- El trabajo se lo realiza a la intemperie, caminando toda la jornada.	Grado 5.- Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.
Grado 6.- El trabajo se lo realiza a la intemperie, halando, elevando, toda la jornada de trabajo en un ambiente sucio y ruidoso.	Grado 6.-Riesgos constantes de lesiones o enfermedades profesionales por contaminación, caídas, lo cual puede producir incapacidad de hasta 90 días.
Grado 7.- el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.	Grado 7.- Expuesto a accidentes que puedan producir incapacidad permanente e inclusive la muerte.

3. DESCRIPCIÓN Y ESPECIFICACIÓN DE PUESTOS

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO:** GERENTE
	CÓDIGO: 001
NIVEL JERÁRQUICO: Ejecutivo	**SUELDO:** $1000
DEPENDE DE: ninguno	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** 20
ROL DEL PUESTO: Planificar, organiza, dirigir y controlar las actividades administrativas y financieras que se realizan en la industria.	
FUNCIONES DEL PUESTO Representar a la industria. Tomar decisiones sobre la contratación del personal,, publicidad e imagen de la industria Controlar las labores de todo el personal para asegurar el efectivo funcionamiento. Realizar la comercialización de los productos y la negociación de los mismos Contratar a proveedores para la materia prima. Dar órdenes para el buen funcionamiento de la industria.	
INTERFAZ: Todo el personal que labora en la empresa Público en general.	
REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:	
HABILIDAD: **A. EDUCACIÓN:** Ingeniero en Industrias Agropecuarias **B. EXPERIENCIA:** 20 años **C. INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar, organizar, ejecutar, evaluar y tomar decisiones de trascendencia.	
ESFUERZO **D. FÍSICO:** Algún esfuerzo físico para realizar sus labores **E. MENTAL Y/O VISUAL:** Atención intensa, constante y sostenida en la jornada.	
RESPONSABILIDAD: **F. EQUIPO Y MAQUINARIA:** Por su mala utilización es difícil de causar daño a las máquinas y equipos, **G. POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** Su función requiere responsabilidad económica por el manejo de efectivo de más de 1000 **H. POR EL TRABAJO DE OTROS:** Controla y supervisa el trabajo de más de 15 personas,	
CONDICIONES DE TRABAJO: **I. CONDICIONES:** el trabajo se lo realiza en lugares inadecuados por falta de espacio, e implementación. **J. RIESGOS:** Trabajo que a veces ocasionan agresiones verbales.	

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO:** SECRETARIA-CONTADORA
	CÓDIGO: 002
NIVEL JERÁRQUICO: Auxiliar	**SUELDO:** $300
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Llevar un sistema contable de ingresos y egresos para la industria y en conformidad con las normas establecidas realiza labores de asistencia a la gerencia, controla al personal

FUNCIONES DEL PUESTO

Llevar un registro de ingresos y egresos de la industria

Presentar informes y análisis de tipo contable, económico y financiero

Hacer cotizaciones

Redactar y mecanografiar todo tipo de correspondencia como oficios, etc.

Atender personal y telefónica al público, conceder entrevistas con el gerente

Controlar al personal que labora en la industria

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa

Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Licenciada en Contabilidad y Auditoría**
B. **EXPERIENCIA: 5 años**
C. **INICIATIVA:** Gran iniciativa y criterio en la toma de decisiones y proponer procedimientos

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Esfuerzo mínimo para realizar sus labores,
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención intensa, constante y sostenida en la jornada.

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** Por su mala utilización es difícil de causar daño a las máquinas y equipos,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** Su función requiere responsabilidad económica por el manejo de efectivo de más de 1000
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Controla y supervisa el trabajo de más de 15 personas,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se lo realiza en lugares inadecuados por falta de espacio, e implementación.
J. **RIESGOS:** La posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo es muy eventual.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-1
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $350
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación.
Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Instrucción Primaria**
B. **EXPERIENCIA: 18 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-2
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $360
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Licenciado en Ciencias de la Educación**
B. **EXPERIENCIA: 15 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-3
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $400
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Licenciado en Ciencias de la Educación**
B. **EXPERIENCIA: 17 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-4
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $360
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación.
Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Sociales**
B. **EXPERIENCIA: 8 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-5
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $400
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Instrucción Primaria**
B. **EXPERIENCIA: 20 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-6
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $360
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Instrucción Primaria**
B. **EXPERIENCIA: 4 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-7
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $400
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Instrucción Primaria**
B. **EXPERIENCIA: 18 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-8
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $300
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Instrucción Primaria**
B. **EXPERIENCIA: 1 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-9
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $380
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Básicas**
B. **EXPERIENCIA: 16 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: CARPINTERO**
	CÓDIGO: 003-10
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $350
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de elaboración de los diferentes tipos de muebles de madera de la industria

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la maquinaria y equipos de producción.
Cumplir las normas de seguridad y calidad.
Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Colocar los accesorios necesarios para obtener muebles de calidad.
Facilidad numérica para realizar cálculos sencillos.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Sociales**
B. **EXPERIENCIA: 7 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: LIJADORES**
	CÓDIGO: 004-1
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $296
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de producción, en lo que se refiere a emporar y pulir los muebles.

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener informado de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Obtener un acabado satisfactorio.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Sociales**
B. **EXPERIENCIA: 7 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA madera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: LIJADORES**
	CÓDIGO: 004-2
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $296
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de producción, en lo que se refiere a emporar y pulir los muebles.

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener informado de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Obtener un acabado satisfactorio.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Físico Matemáticas**
B. **EXPERIENCIA: 2 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: LIJADORES**
	CÓDIGO: 004-3
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $296
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de producción, en lo que se refiere a emporar y pulir los muebles.

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener informado de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Obtener un acabado satisfactorio.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Estudios en Ciencias Sociales**
B. **EXPERIENCIA: 1 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA maderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: LIJADORES**
	CÓDIGO: 004-4
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $296
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de producción, en lo que se refiere a emporar y pulir los muebles.

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener informado de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Obtener un acabado satisfactorio.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Sociales**
B. **EXPERIENCIA: 12 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: LIJADORES**
	CÓDIGO: 004-5
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $296
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de producción, en lo que se refiere a emporar y pulir los muebles.

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener informado de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Obtener un acabado satisfactorio.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Básicas**
B. **EXPERIENCIA: 6 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA madera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: LIJADORES**
	CÓDIGO: 004-6
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $296
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de cumplir con las actividades del proceso de producción, en lo que se refiere a emporar y pulir los muebles.

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener informado de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
Utilizar adecuadamente la materia prima.
Obtener un acabado satisfactorio.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa
Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Sociales**
B. **EXPERIENCIA: 5 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.
J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: Lacador**
	CÓDIGO: 005
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $370
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: Es responsable de dar los mejores acabados a los diferentes muebles de madera.

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener en buenas condiciones la herramienta utilizada para lacado de muebles. Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de terminación de los muebles. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Utilizar adecuadamente la materia prima. Mantener ordenado y limpio su puesto de trabajo Pintar, lacar y dar los mejores acabados para obtener muebles de calidad.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa

Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Básicas**
B. **EXPERIENCIA: 19 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Algún esfuerzo físico para realizar sus labores
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.

J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: Operario**
	CÓDIGO: 005-1
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $296
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: responsable de cumplir con las actividades del proceso de producción,

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Utilizar adecuadamente la materia prima. Mantener ordenado y limpio su puesto de trabajo.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa

Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Ciencias Sociales**
B. **EXPERIENCIA: 3 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras,
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.

J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

INDUSTRIA aderera El VALLE	**NOMBRE DEL PUESTO: Operario**
	CÓDIGO: 005-2
NIVEL JERÁRQUICO: Operativo	**SUELDO:** $296
DEPENDE DE: Gerente	**NUMERO DE SUBALTERNOS:** ninguno

ROL DEL PUESTO: responsable de cumplir con las actividades del proceso de producción,

FUNCIONES DEL PUESTO

Mantener informados de las actividades y novedades que se presenten en el proceso de fabricación. Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Utilizar adecuadamente la materia prima. Mantener ordenado y limpio su puesto de trabajo.

INTERFAZ:

Todo el personal que labora en la empresa

Público en general.

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS:

HABILIDAD:

A. **EDUCACIÓN: Bachiller en Físico Matemático**
B. **EXPERIENCIA: 4 años**
C. **INICIATIVA:** Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo

ESFUERZO

D. **FÍSICO:** Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras,
E. **MENTAL Y/O VISUAL:** Atención mediana en parte de la jornada,

RESPONSABILIDAD:

F. **EQUIPO Y MAQUINARIA:** La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,
G. **POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO:** No es responsable de ningún tipo de material,
H. **POR EL TRABAJO DE OTROS:** Responde por su trabajo,

CONDICIONES DE TRABAJO:

I. **CONDICIONES:** el trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.

J. **RIESGOS:** Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.

4. PONDERACIONES DE FACTORES

Se asigna un porcentaje de acuerdo a la importancia y las actividades que requiere cada factor, tomando en consideración que es una industria donde predomina la experiencia, iniciativa, esfuerzo físico y riesgo por lo que se da los siguientes pesos a cada factor dando como total el 100%.

HABILIDAD	(%)
a. Educación	5
b. Experiencia	15
c. Iniciativa	20
SUBTOTAL	**40**
ESFUERZO	
d. Esfuerzo Físico	15
e. Esfuerzo mental y/o visual	10
SUBTOTAL	**25**
RESPONSABILIDAD	
f. Equipo y maquinaria	5
g. Materiales, productos y/o dinero	5
h. Trabajo de otros	5
SUBTOTAL	**15**
CONDICIONES DE TRABAJO	
i. Condiciones de trabajo	5
j. Riesgo	15
SUBTOTAL	**20**
TOTAL	**100**

5. ESTABLECIMIENTO DE PUNTOS PARA CADA GRADO

REFERENCIA	FACTORES	PONDERACION		GRADOS						
		TOTAL PONDERACION	PONDERACION DE FACTORES	1	2	3	4	5	6	7
	HABILIDAD	40								
A	Educación		5	5	10	15	20	25	30	35
B	Experiencia		15	15	30	45	60	75	90	105
C	Iniciativa		20	20	40	60	80	100	120	140
	ESFUERZO	25								
D	Físico		15	15	30	45	60	75	90	105
E	Mental y/o visual		10	10	20	30	40	50	60	70
	RESPONSABILIDAD	15								
f	Equipo y Maquinaria		5	5	10	15	20	25	30	35
g	Materiales, producto y/o dinero		5	5	10	15	20	25	30	35
h	Trabajo de otros		5	5	10	15	20	25	30	35
	CONDICIONES DE TRABAJO	20								
i	Condiciones de trabajo		5	5	10	15	20	25	30	35
j	Riesgo		15	15	30	45	60	75	90	105
TOTALES		**100%**	**100**	**100**	**200**	**300**	**400**	**500**	**600**	**700**

6. DENOMINACIÓN DE PUESTOS

FACTORES	PUESTOS	EDUCACION	EXPERIENCIA	INICIATIVA	ESFUERZO FISICO	ESFUERZO MENTALY/O VISUAL	EQUIPO Y MAQUINARIA	MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO	TRABAJO DE OTROS	CONDICIONES DE TRABAJO	RIESGO	TOTAL
Ing. Marco Antonio Cartilo Bustamente	GERENTE	30	105	140	30	70	15	35	30	20	30	505
Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche,	Secretaria-contadora	30	30	100	15	70	15	35	30	20	15	360
Víctor Hugo Lima Poma,	MAESTROS CARPINTEROS	5	90	120	75	20	5	5	5	35	75	435
Lcdo. Luis Eduardo Soto Uchuari		30	75	120	75	20	5	5	5	35	75	445
Lcdo. Luis Enrique Armijos Guamán		30	90	120	75	20	5	5	5	35	75	460
Edgar Andrés Quisphe Córdova,		15	45	120	75	20	5	5	5	35	75	400
Manuel Augusto Chalán Rodríguez		5	105	120	75	20	5	5	5	35	75	450
Ángel Aurelio Ganazhapa Guamán		5	60	120	75	20	5	5	5	35	75	405
Miguel Ángel Uchuari Villalta		5	105	120	75	20	5	5	5	35	75	450
Patricio Armando Guachizaca Zhapa		5	45	120	75	20	5	5	5	35	75	390
Jorge Vicente Chalán Ruiz		15	90	120	75	20	5	5	5	35	75	445
Cristian Eduardo Sánchez Matailo.		15	45	120	75	20	5	5	5	35	75	400
Carlos José Arizaga Zarate	LIJADORES	15	45	120	60	20	5	5	5	35	75	385
José Luis Cholango Morocho		15	15	120	60	20	5	5	5	35	75	355
Jefferson Fabián Cholango Morocho		15	15	120	60	20	5	5	5	35	75	355
Álvaro Rafael Mendoza Jaramillo		15	60	120	60	20	5	5	5	35	75	400
Richard Paúl Ortiz Ruiz		15	30	120	60	20	5	5	5	35	75	370
Diego Fernando Cabrera Martínez		15	30	120	60	20	5	5	5	35	75	370
Segundo Juan Arévalo Andrade	LACADOR	15	105	120	30	20	5	5	5	35	75	415
Franklin Cristóbal Guzmán Ordoñez	OPERARIO	15	15	120	75	20	5	5	5	35	75	370
Luis Alfredo Quevedo Sarango		15	30	120	75	20	5	5	5	35	75	385

7. TABULACIÓN DE DATOS PARA EL AJUSTE SALARIAL

No.	PUESTO	PUESTO	VARIABLE X PUNTOS	VARIABLE Y SALARIOS	XY	X^2
1	Ing. Marco Antonio Castillo Bustamante	GERENTE	505	1000	505000	255025
2	Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche,	Secretaria-contadora	360	300	108000	129600
3	Víctor Hugo Lima Poma,	MAESTROS CARPINTEROS	435	350	152250	189225
4	Lcdo. Luis Eduardo Soto Uchuari		445	360	160200	198025
5	Lcdo. Luis Enrique Armijos Guamán		460	400	184000	211600
6	Edgar Andrés Quisphe Córdova,		400	360	144000	160000
7	Manuel Augusto Chalán Rodríguez		450	400	180000	202500
8	Ángel Aurelio Ganazhapa Guamán		405	360	145800	164025
9	Miguel Ángel Uchuari Villalta		450	400	180000	202500
10	Patricio Armando Guachizaca Zhapa		390	300	117000	152100
11	Jorge Vicente Chalán Ruiz		445	380	169100	198025
12	Cristian Eduardo Sánchez Matailo.		400	350	140000	160000
13	Carlos José Arizaga Zarate	LIJADORES	385	296	113960	148225
14	José Luis Cholango Morocho		355	296	105080	126025
15	Jefferson Fabián Cholango Morocho		355	296	105080	126025
16	Álvaro Rafael Mendoza Jaramillo		400	296	118400	160000
17	Richard Paúl Ortiz Ruiz		370	296	109520	136900
18	Diego Fernando Cabrera Martínez		370	296	109520	136900
19	Segundo Juan Arévalo Andrade	LACADOR	415	370	153550	172225
20	Franklin Cristóbal Guzmán Ordoñez	OPERARIO	370	296	109520	136900
21	Luis Alfredo Quevedo Sarango		385	296	113960	148225
TOTAL			**8550**	**7698**	**3223940**	**3514050**

8. APLICACIÓN DE FÓRMULAS MATEMÁTICA PREVIO AL AJUSTE SALARIAL

MÉTODO DE MINIMOS CUADRADOS

ECUACIÓN DE LÍNEA RECTA

$$\boxed{\overline{Y}^2 = \overline{Y}^1 - C(\overline{X}^1 - \overline{X}^2)}$$

$$\boxed{y = \frac{\sum Y}{N} =} \quad \boxed{\frac{7698}{21} =} \quad \textbf{366,57}$$

$$\boxed{\overline{X}^1 = \frac{\sum X}{N}} \quad \boxed{\frac{8550}{21} =} \quad \textbf{407,14}$$

$$\boxed{\overline{X}^2 = 355}$$

$$\boxed{PendienteC = \frac{\sum XY - \frac{\sum XY}{N}}{\sum X^2 - \frac{\sum X^2}{N}}}$$

$$PENDIENTE\ \mathrm{C} = \frac{3223940 - \frac{3223940}{21}}{3514050 - \frac{3514050}{21}}$$

$$PENDIENTE\ \mathrm{C} = \frac{3223940 - 153520{,}95}{3513050 - 167335{,}71}$$

$$PENDIENTE\ \mathrm{C} = \frac{3070419}{3346714{,}3}$$

$$PENDIENTE\ \ \mathrm{C} = 0{,}9174428$$

$$\boxed{\overline{Y}^2 = \overline{Y}^1 - C(\overline{X}^1 - \overline{X}^2)}$$

$$Y^2 = 366{,}57 - 0{,}9174428(407{,}14 - 355)$$

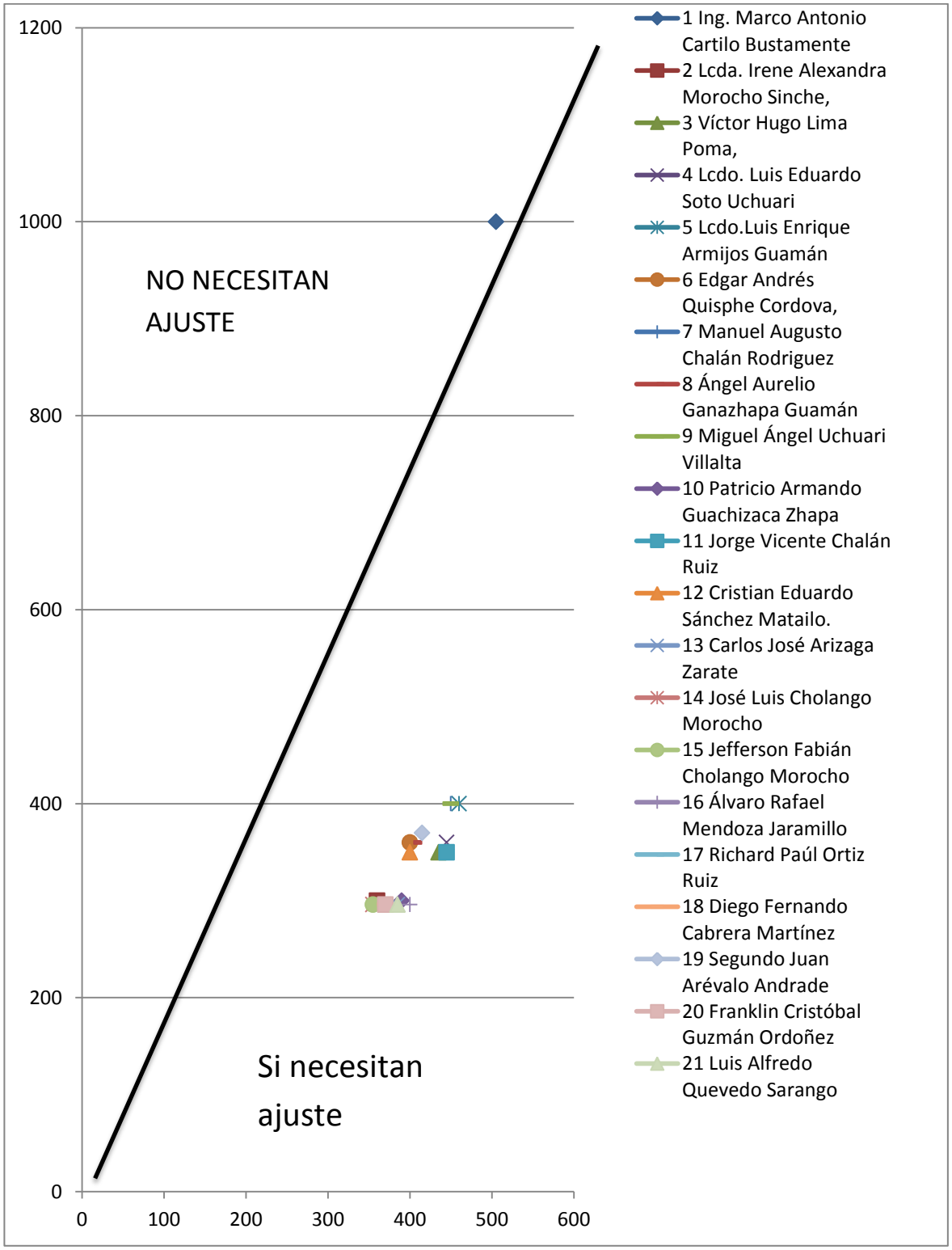
$$Y^2 = 318{,}73$$

9. AJUSTE SALARIAL

$$\text{Factor de Valoraciòn} = \frac{\sum \text{Salarios}}{\sum \text{Puntos}} = \frac{7.698}{8550} = 0{,}90$$

PUESTOS	PUESTO	PUNTOS	FAC. DE VALORACION	SALARIO ACTUAL	SUELDO AJUSTADO
Ing. Marco Antonio Castillo Bustamante	GERENTE	505	0.90	1000	454.68
Lcda. Irene Alexandra Morocho Sinche,	Secretaria-contadora	360	0.90	300	324.13
Víctor Hugo Lima Poma,	MAESTROS CARPINTEROS	435	0.90	350	391.65
Lcdo. Luis Eduardo Soto Uchuari		445	0.90	360	400.66
Lcdo. Luis Enrique Armijos Guamán		460	0.90	400	414.16
Edgar Andrés Quisphe Córdova,		400	0.90	360	360.14
Manuel Augusto Chalán Rodríguez		450	0.90	400	405.16
Ángel Aurelio Ganazhapa Guamán		405	0.90	360	364.64
Miguel Ángel Uchuari Villalta		450	0.90	400	405.16
Patricio Armando Guachizaca Zhapa		390	0.90	300	351.14
Jorge Vicente Chalán Ruiz		445	0.90	380	400.66
Cristian Eduardo Sánchez Matailo.		400	0.90	350	360.14
Carlos José Arizaga Zarate	LIJADORES	385	0.90	296	346.64
José Luis Cholango Morocho		355	0.90	296	319.62
Jefferson Fabián Cholango Morocho		355	0.90	296	319.62
Álvaro Rafael Mendoza Jaramillo		400	0.90	296	360.14
Richard Paúl Ortiz Ruiz		370	0.90	296	333.13
Diego Fernando Cabrera Martínez		370	0.90	296	333.13
Segundo Juan Arévalo Andrade	LACADOR	415	0.90	370	373.65
Franklin Cristóbal Guzmán Ordoñez	OPERARIO	370	0.90	296	333.13
Luis Alfredo Quevedo Sarango		385	0.90	296	346.64

10. REPRESENTACIIÓN GRAFICA



h. CONCLUSIONES

h) CONCLUSIONES

Con la información que se recabo durante el proceso investigativo se realizó propuestas de mejoramiento para el personal de la Industria Maderera el Valle las mismas que fueron analizadas permitiendo concluir de la siguiente manera:

- En la Industria Maderera el Valle no cuenta con técnicas de admisión y empleo para contratar a su personal; no permitiendo seleccionar el recurso humano idóneo en los puestos de trabajo.
- En la Industria Maderera el Valle se pudo determinar de acuerdo a las entrevistas y encuestas aplicadas a esta empresa no existe un reclutamiento de personal.
- El personal de la empresa indican que no se no cuenta con un proceso de selección de personal, sino que se lo realiza más bien por amistad.
- No se dispone de un manual de bienvenida en donde se especifique sus atribuciones y obligaciones, deberes y derechos que tienen los empleados y trabajadores que laboran en la industria.
- La capacitación no se da por parte de la Industria, lo que limita la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios.
- Los empleados se manifestaron, que no cuenta la empresa con un proceso de motivación laboral, en donde el personal pueda mejorar la

productividad de la empresa, ocasionando que el personal no se encuentre motivado por ende no tenga una adecuada productividad.

- El sueldo o salario está en función a criterios personales del gerente y no a lo que corresponde a: habilidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo que tiene cada empleado.
- Además no cuenta la Industria con la descripción y especificación de puestos (manual de funciones), donde cada empleado y trabajador conozca las tareas y actividades que debe cumplir en el puesto en el que se encuentra laborando.

i. RECOMENDACIONES

i) RECOMENDACIONES

Ante las conclusiones establecidas presento las siguientes recomendaciones que permitan incrementar el desempeño del personal dentro de la Industria Maderera el Valle, y así puedan brindar mayor satisfacción a sus clientes:

- Se recomienda que en la Industria Maderera el Valle se tome en consideración las técnicas de admisión empleo planteadas, permitiendo seleccionar el recurso humano idóneo.
- Se tome en cuenta la propuesta respectiva del proceso de reclutamiento de personal para su posterior aplicación.
- Se recomienda que se aplique la propuesta del proceso de de selección de personal, que permita escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.
- Que se aplique el manual de bienvenida en donde se establece claramente las políticas, reglamentos deberes y atribuciones de la empresa de tal manera que los aspirantes conozcan la misma en forma generalizada.
- Que se ponga en práctica el plan de motivación laboral, con el fin de que se pueda mejorar la productividad de la empresa.

- Se sugiere así mismo se ponga en marcha el plan de capacitación propuesto puesto que la capacitación y adiestramiento continuo permitirán el desarrollo de habilidades y destrezas que contribuyen a un mejor en su desempeño laboral.
- Se recomienda considerar un reajuste de sueldos en consideración a la valuación de puestos propuesta y evitar la remuneración injusta y sobrevaloración, esto en función a las habilidades, esfuerzos, responsabilidad y condiciones de trabajo demostradas y correspondientes a cada puesto.
- Debe tomarse en cuenta la descripción y especificación de puestos (manual de funciones) y de esa manera los empleados y trabajadores sepan las tareas y actividades que debe cumplir en el puesto en el que se encuentra laborando.

j. BIBLIOGRAFÍA

j) BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- ✓ ESPARRAGOZA, Alberto, *"ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS"* 2004
- ✓ FERNANDEZ RÍOS, Análisis y Descripción de puestos de trabajo.
- ✓ IDALBERTO CHIAVENATO. *Administración de Recursos Humanos.* Best Seller 2001
- ✓ PEREZ, Gorostegui E. *"DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS",* cuarta edición Pirámide Madrid. 1997
- ✓ REYES PONCE,Agustín (1979). *Administración del Personal.* Segunda parte. Editorial Limusa. México. 40pp
- ✓ UNL. Área Jurídica Social y Administrativa, Carrera Administración de Empresas, *Modulo 7 Gestión del Talento Humano,* 2010

INTERNET

- ✓ www.infomipyme.com/Docs/GT/empresarios/rrhh/page2.html
- ✓ http://www.infomipyme.com/Docs/GT/empresarios/rrhh/page6.html
- ✓ http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/reclutamientoseleccionpersonal/
- ✓ http://www.monografias.com/trabajos11/selecci/selecci.shtml
- ✓ http://www.wikilearning.com/tutorial/administracion_de_las_remuneracionesvaluacion_de_puestos/15707-6s

k.ANEXOS

k) ANEXOS

ANEXO 1

RESUMEN DEL PROYECTO

TEMA:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA INDUSTRÍA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA"

PROBLEMA:

Cómo incide la deficiente gestión del Talento Humano en la Industria Maderera El Valle de la Ciudad de Loja

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio de la Gestión del Talento Humano en la Industria Maderera El Valle de la ciudad de Loja.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Elaborar un diagnóstico acerca de la Gestión del Talento Humano, en la Industria Maderera El Valle de la ciudad de Loja.
- ✓ Elaborar una propuesta de reclutamiento, selección, contratación e inducción en la Industria Maderera El Valle de la ciudad de Loja.
- ✓ Realizar un plan de capacitación y motivación para los empleados y trabajadores de en la Industria Maderera El Valle de la ciudad de Loja
- ✓ Realizar una valoración de puestos por puntos en la Industria Maderera El Valle de la ciudad de Loja

MÉTODOLOGIA UTILIZADA

Para el presente estudio de tesis se utilizaran los siguientes métodos y técnicas:

Método Científico: Este método se aplicará durante todo el proceso investigativo, y de manera primordial en la construcción del marco teórico el cual permitirá tener un conocimiento más amplio del problema investigado, de igual manera ayudará para hacer predicciones y fenómenos que se dan en esta industria.

Método Deductivo: Permitirá el conocimiento de los aspectos generales de la Industria sobre la planificación y gestión del talento humano para de esta manera al finalizar la investigación poder dar alternativas de solución a los problemas encontrados en la Industria Maderera El Valle.

Método Inductivo: Este método servirá para la elaboración de la planificación y elaboración del proyecto, desarrollo de la investigación y planteamiento de la propuesta, como para el estudio de aspectos particulares de la Industria Maderera El Valle, como su organización, antecedentes históricos de creación, conocimiento del proceso productivo y demás hechos que se suscitan en la industria.

Método Histórico: Este método nos ayudará a conocer los inicios de la industria, información que ampliaremos en la Reseña Histórica.

TÉCNICAS

Las técnicas de investigación nos ayudarán como instrumentos para la recopilación de información, entre ellas tenemos:

Observación: La observación nos permitirá conocer el lugar en donde desarrolla las actividades la industria antes mencionada, cabe indicar que la observación debe ser cuidadosa, exhaustiva y exacta.

Entrevista: La técnica de la entrevista nos permitirá dialogar con el gerente propietario de la Industria para conocer en cuanto a la Gestión del Talento Humano.

Encuesta: Será aplicada a los 20 empleados y trabajadores de la Industria para conocer sobre la Gestión del Talento Humano.

Técnicas Bibliográficas: Para el desarrollo de la presente investigación se utilizará una serie de libros, folletos, revistas e Internet con la finalidad de obtener un amplio conocimiento de todo lo relacionado al tema.

ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTACIÒN DE EMPRESAS
(Gerente)

Como estudiante interesado de la manera más comedida pido a Ud. dígnese brindar información acerca de la Gestión del Talento Humano dentro de su INDUSTRIA MADERERA EL VALLE, la misma que servirá para realizar satisfactoriamente mi trabajo investigativo de tesis.

1. ¿INDIQUE QUÉ EDUCACION POSEE, ESPECIALIDAD, AÑOS DE SERVICIO, SUELDO, Y EN QUE NIVEL JERARQUICO SE ENCUENTA?

2. ¿CUÁNDO EMPEZO A FUNCIONAR LA INDUSTRIA?

3. ¿A QUÉ SE DEDICA LA INDUSTRIA?

4. ¿LA INDUSTRIA TIENE UNA MISIÓN Y VISIÓN QUE LA IDENTIFIQUE? INDIQUE

5. ¿TIENE ESTABLECIDOS LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE VALORES PARA SU CORRECTO FUNCIONAMIENTO?

6. ¿AL MOMENTO DE EXISTIR UNA VACANTE DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE QUE PROCEDIMIENTO REALIZA PARA LLENARLA?

7. ¿PARA SELECCIONAR ENTRE LOS CANDIDATOS A OCUPAR UNA VACANTE EN LA EMPRESA, LO REALIZA UTILIZANDO HOJA DE SOLICITUD DE EMPLEO, ENTREVISTAS, PRUEBAS O TEST, EXAMENES MEDICOS E INVESTIGACIONES?

8. ¿UNA VEZ SELECCIONADA LA PERSONA PARA LABORAR EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE, SE ELABORA ALGUN CONTRATO DE TRABAJO?

9. ¿LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE CUENTA CON UNA MANUAL DE BIENVENIDA EN DONDE SE INDIQUE HISTORIA, PRODUCTOS QUE OFRECE, REGLAMENTO ENTRE OTROS?

10. ¿EL PERSONAL QUE CUMPLE DIFERENTES FUNCIONES EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE SON CAPACITADOS?

11. ¿LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE BRINDA A SUS EMPLEADOS Y TRABAJADORES ALGUN TIPO DE INCENTIVOS O MOTIVACIÓN?

12. ¿EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE SE HA REALIZADO ALGUNA VALORACION DE PUESTOS PARA DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE CADA PUESTO Y ASI LOGRAR UNA JUSTA REMUNERACIÓN DEL PERSONAL?

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTACIÒN DE EMPRESAS
(Empleados y trabajadores)

Como estudiante interesado de la manera más comedida pido a Ud. dígnese brindar información acerca de la Gestión del Talento Humano dentro de la INDUSTRIA MADERERA EL VALLE donde realiza sus labores, la misma que servirá para realizar satisfactoriamente mi trabajo investigativo de tesis.

Marque con una x según corresponda:

1. ¿INDIQUE QUÉ CARGO DESEMPEÑA EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA?

SECRETARIA-CONTADORA	
CARPINTEROS	
LIJADORES	
LACADOR	
OPERARIOS	

2. ¿A QUÉ NIVEL JERÁRQUICO PERTENECE DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

N. AUXILIAR	
N. OPERATIVO	

3. ¿CONOCE CUÁNDO FUÉ CREADA LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE DE LA CIUDAD DE LOJA?

SI	
NO	

4. ¿CONOCE LA MISIÓN CON QUE CUENTA LA INDUSTIRA?

SI	
NO	

5. ¿LA INDUSTRIA CUENTA CON VALORES?

SI	
NO	

6. ¿INDIQUE LAS PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA USTED EN SU PUESTO DE TRABAJO?

.....
.....
.....
.....

7. ¿CUÁL ES EL INGRESO MENSUAL QUE USTED PERCIBE POR PARTE DE LA INDUSTRIA POR EL TRABAJO REALIZADO?

$296 a $396	
$397 a $497	

8. ¿A TRAVÉS DE QUÉ MEDIO DE COMUNICACIÓN SE ENTERÓ DEL PUESTO QUE OCUPA ACTUALMENTE EN LA INDUSTRIA?

PRENSA	
RADIO	
TELEVISION	
FAMILIARES	
AMISTADES	

9. CUÁNDO INGRESÓ USTED A LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE ¿QUÉ TÉCNICA DE SELECCIÓN LE APLICARON?

HOJA DE SOLICITUD DE EMPLEO	
ENTREVISTA	
PRUEBAS O TEST	
EXAMEN MEDICO	
INVESTIGACIONES	

10. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO MANTIENE USTED CON LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

A PRUEBA (3 meses)	
DE TRABAJO (1 año)	
INDEFINIDO	
EN FORMA VERBAL	

11. ¿LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE LE HA ENTREGADO EL MANUAL DE BIENVENIDA EN DONDE SE INDICA LA HISTORIA, PRODUCTOS QUE OFRECE, REGLAMENTO, ETC.?

SI	
NO	

12. ¿HA RECIBIDO POR PARTE DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE ALGÚN TIPO DE CAPACITACIÓN- ADIESTRAMIENTO?

SI	
NO	

13. ¿INDIQUE SOBRE QUÉ TEMAS LE GUSTARÍA QUE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE LO CAPACITE?

Medio Ambiente	
Valores	
Relaciones Humanas	
Atención al cliente	
Riesgo Laboral	
Prevención de accidentes	
Internet avanzado	
Aritmética y dibujo técnico	
Técnicas de lijado de la madera	
Manejo adecuado de los productos químicos	
Operaciones Básicas de carpintería	

14. ¿LA INDUSTRIA MADERERA DEL VALLE LE HA BRINDADO A ALGÚN TIPO DE INCENTIVOS O MOTIVACIÓN?

SI	
NO	

15. ¿CÓMO LE GUSTARÍA QUÉ LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE LO INCENTIVE O MOTIVE PARA EL BUEN DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA DENTRO DE ELLA?

Bonos económicos	
Celebraciones	
Deportes	
Sorteos	

16. ¿INDIQUE QUÉ NIVEL DE EDUCACIÓN TIENE?

Instrucción Primaria	
Ciclo básico	
Título de Bachiller	
Bachiller técnico	
Título de Tecnólogo	
Título de Tercer Nivel	
Título de cuarto nivel	

17. ¿CUÁNTOS AÑOS DE EXPERIENCIA TIENE DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

1 a 3 años	
3 años 1 mes a 6 años	
6 años 1 mes a 9 años	
9 años 1 mes a 12 años	
12 años 1 mes a 15 años	
15 años 1 mes a 18 años	
más de 18 años un mes	

18. ¿INDÍQUE CUÁL ES SU INICIATIVA DENTRO DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

Requiere habilidad para ejecutar las órdenes de carácter rutinario,	
Requiere cierta interpretación de las órdenes recibidas e iniciativa para resolver problemas medianamente difíciles	
Requiere criterio e iniciativa para resolver problemas complejos	
Requiere criterio e iniciativa y creatividad para resolver problemas constantemente difíciles y de trascendencia.	
Gran iniciativa y criterio en la toma de decisiones y proponer procedimientos.	
Requiere criterio e iniciativa para planificar y dar prioridad en las diferentes tareas de su puesto de trabajo.	
Requiere criterio e iniciativa para planificar, organizar, ejecutar, evaluar y tomar decisiones de trascendencia.	

19. ¿CUÁL ES EL ESFUERZO FÍSICO CON QUÉ REALIZAN SUS LABORES DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

Esfuerzo mínimo para realizar sus labores,	
Algún esfuerzo físico para realizar sus labores	
Algún esfuerzo físico al operar maquinarias automáticas, o movilizando pesos de 20 a 40 libras.	
Mediano esfuerzo físico pero constante, al operar máquinas y movilizar pesos de hasta 60 libras.	
Mediano esfuerzo físico en armar, desarmar objetos, maquinas, movilización de pesos de hasta 80 libras,	
Considerable esfuerzo físico puesto que el trabajo lo realiza en diferentes posiciones movilizando pesos de hasta 100 libras, y	
Gran esfuerzo físico en trabajos de reparación de máquinas y movilización de más de 100 libras.	

20. ¿CUÁL ES SU ESFUERZO MENTAL Y/O VISUAL QUÉ SE REQUIERE PARA LA REALIZACIÓN DE SUS TAREAS?

Atención mental y/o visual normal,	
Atención mediana en parte de la jornada,	
Atención intensa no sostenida en periodos cortos	
Atención intensa y sostenida en periodos cortos	
Atención intensa en forma regular,	
Atención fija y sostenida en parte de la jornada, y	
Atención intensa, constante y sostenida en la jornada.	

21. ¿INDIQUE LA RESPONSABILIDAD POR EQUIPO Y MAQUINARIA QUE MANTIENE USTED DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA EL VALLE?

La probabilidad es mínima de que el equipo se dañe,	
El equipo se puede dañar ocasionalmente.	
Por su mala utilización es difícil de causar daño a las máquinas y equipos,	
Fácilmente puede dañarse la maquina por ser delicada,	
Por el mal mantenimiento es probable que se dañe la maquina o equipo,	
Puede causar daños en maquinaria o equipo por descuido en la ejecución de los trabajos.	
El daño de la maquinaria y equipo, es infalible por cualquier descuido.	

22. ¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD QUE TIENE USTED POR MATERIALES, PRODUCTOS Y/O DINERO EN LA INDUSTRIA DONDE LABORA?

No es responsable de ningún tipo de material,	
El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado no excederá de $ 100,	
El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado es mayor a $ 100 pero no excede a $ 200	
Su función requiere responsabilidad económica por el manejo de efectivo de hasta $ 300	
El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado, es más de $ 300 pero no excede de 400	
El importe del material desperdiciado, perdido o deteriorado, es superior a $ 400,00 pero inferior de 500	
Su función requiere responsabilidad económica por el manejo de efectivo de más de 1000	

23. ¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD POR EL TRABAJO DE OTROS DENTRO DE LA INDUSTRIA MADERERA?

Responde por su trabajo,	
Dirige y supervisa el trabajo de hasta dos personas	
Dirige y controla el trabajo de hasta de 6 personas,	
Dirige y controla el trabajo de hasta 10 personas,	
Dirige y controla el trabajo de hasta 15 personas,	
Controla y supervisa el trabajo de más de 15 personas,	
Controla y supervisa el trabajo a jefes de mandos medios.	

24. ¿CUÁL ES EL ESTADO FÍSICO O CONDICIONES DE TRABAJO DONDE USTED REALIZA SUS ACTIVIDADES?

El trabajo se realiza en condiciones normales. En el interior, limpio, ordenado, buena ventilación, iluminación mixta.	
Horarios incómodos fuera de las horas hábiles, en condiciones variables, frio, mojado, ventilación mala.	
El trabajo se lo ejecuta permanentemente en lugares ruidoso, sucio.	
El trabajo se lo realiza en lugares inadecuados por falta de espacio, e implementación.	
El trabajo se lo realiza a la intemperie, caminando toda la jornada.	
El trabajo se lo realiza a la intemperie, halando, elevando, toda la jornada de trabajo en un ambiente sucio y ruidoso.	
El trabajo se desarrolla en un ambiente sucio ruidoso, grasiento, temperaturas incomodas.	

25. ¿INDIQUE EL GRADO DE RIESGO QUE USTED TIENE DENTRO DE SU PUESTO DE TRABAJO?

La posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo es muy eventual.	
Trabajo que a veces ocasionan agresiones verbales.	
Trabajo implica riesgos ocasionales de lesiones leves lo cual puede producir incapacidad temporal de hasta 3 días.	
Expuesto a accidentes que puedan producir molestias con incapacidad temporal de hasta cinco días.	
Constantemente expuestos a accidentes que puedan producir incapacidad temporal de hasta 30 días.	
Riesgos constantes de lesiones o enfermedades profesionales por contaminación, caídas, lo cual puede producir incapacidad de hasta 90 días.	
Expuesto a accidentes que puedan producir incapacidad permanente e inclusive la muerte.	

GRACIAS POR SU COLABORACION

I) INDICE

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
TÍTULO	1
RESUMEN	2
INTRODUCCION	8
REVISIÓN DE LITERATURA	10
MATERIALES Y MÉTODOS	28
RESULTADOS	31
DISCUSIÓN	62
PROPUESTAS	74
CONCLUSIONES	156
RECOMENDACIONES	158
BIBLIOGRAFIA	160
ANEXOS	161
ÍNDICE	173