

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

TÍTULO DE INFORME:

**Contribución en el diseño de los perfiles de cargo por competencias para la empresa The
Elite Flower S.A.S C.I**

PRESENTADO POR:

Luis Armando Ortega Mejía

Código:

2016216036

PRESENTADO A:

Juan de la Cruz Tapias Nieves

Tutor de prácticas profesionales

Sandra Patricia Lopez Bohorquez

Jefe inmediato empresa

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

FACULTAD DE INGENIERÍA

INGENIERIA INDUSTRIAL

Fecha de entrega: 30/08/2022

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

Contenido

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. OBJETIVOS Y/O FUNCIONES	5
2.1. Objetivo General:	5
2.2. Objetivos Específicos:	5
2.3. Funciones del practicante en la organización:	5
3. JUSTIFICACIÓN:	6
4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA:	8
5. SITUACIÓN ACTUAL	18
6. BASES TEÓRICAS RELACIONADAS	20
7. DESARROLLO DE ACTIVIDADES:	21
8. CRONOGRAMA:	30
9. PRESUPUESTO:	31
CONCLUSIONES Y LÍNEAS FUTURAS	32
10. BIBLIOGRAFÍA	34
ANEXOS	35

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

1. PRESENTACIÓN

Para nadie es un secreto que con el devenir de los años los profesionales se preparan mucho más para obtener el trabajo de sus sueños, con eso aspiran a cargos en caminados a lo estudiado y es ahí donde entran las empresas, la creación de nuevos cargos y con ello la búsqueda de personas calificadas que cumplan con los requisitos establecidos por las corporaciones, es por eso que la creación y actualización de perfiles de cargo en una empresa juega un papel muy importante ya que sin eso la compañía o entidad no puede definir al colaborador ideal en un determinado puesto de trabajo.

El valor intrínseco de una organización reside principalmente en sus activos intangibles, es decir, que no se ven, pero que constituyen la verdadera riqueza de la organización y proporcionan la base fundamental y la dinámica que lleva directamente al éxito de las organizaciones. Esos activos intangibles constituyen la piedra central de la innovación y la competitividad de las organizaciones en un mundo cambiante, competitivo y globalizado. Casi siempre dependen de lo que se denomina capital humano. (Chiavenato, 2017, p. xiii).

Para esto en el siguiente proyecto se presentará la elaboración de los perfiles de cargo por competencias con su formato establecido y sus descripciones para cada una de las diferentes áreas que maneja la empresa The Elite Flower S.A.S. Entre sus actividades principales tiene que se dedica a la siembra, comercialización y exportación flores, su mercado más importante es el de Estados Unidos al cual se exporta aproximadamente un 80% de la producción.

Desde su entrada al mercado la empresa The Elite Flower siempre ha estado en constante crecimiento, para el presente año su nómina ha aumentado en un 11%, generando para Colombia una gran cantidad de empleos entre temporales, practicantes y contratados directamente con la empresa, esto ha conllevado a que las áreas tengan que estar estableciendo nuevos cargos y solicitando personal muy a menudo, en promedio se solicitan 68 puestos vacantes por mes, entre

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

cargos administrativos, críticos, técnicos y de ingeniería. Todo esto recae sobre el área de Gestión de talento humano pues esta se encarga de todo el proceso de búsqueda y selección del personal, por lo que es de vital importancia tener estructurado los perfiles de cada cargo que se manejan en la empresa para optimizar el proceso de selección.

El perfil por competencias se basa en las características básicas que debe poseer un puesto de trabajo y que son esenciales para el buen desempeño en una determinada área.

La empresa The Elite Flower S.A.S. se dedica a la siembra, comercialización y exportación flores, además, su mercado más importante es el de Estados Unidos al cual se exporta aproximadamente un 80% de la producción a pesar de ser muy exigente y competitivo. De ahí que el objetivo de este proyecto es lograr estructurar los perfiles a los cargos con los que cuenta actualmente la empresa Con la finalidad de que se pueda facilitar la búsqueda del personal para los psicólogos de selección y haya una base establecida para cada cargo. Para la empresa su “Talento Elite” como lo llama, es muy importante para seguir su inquebrantable crecimiento y llegar a ser la empresa más importante en el sector floricultor.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

2. OBJETIVOS Y/O FUNCIONES

2.1. Objetivo General:

Contribuir en el desarrollo de perfiles de cargo a base de modelos por competencias para la empresa The Elite Flower S.A.S. C.I, siguiendo las directrices del área, para que permita seleccionar personal que garantice el éxito en la ejecución de los propósitos del puesto.

2.2. Objetivos Específicos:

1. Analizar el modelo por competencias y descripción requerida para cada cargo de la empresa. En esta descripción se encuentra los conocimientos, habilidades y generalidades del puesto.
2. Revisar y definir las competencias del perfil de cargo para cada cargo de la empresa.
3. Socializar el formato de los perfiles con el jefe directo y los psicólogos del área para la correcta realización del proceso.

2.3. Funciones del practicante en la organización:

1. Apoyar la dirección del área de selección de la empresa.
2. Gestionar los indicadores semanalmente y hacer la presentación de estos.
3. Estructurar y actualizar los perfiles de cargo de la compañía.
4. Actualizar las estructuras organizacionales de todas las áreas.
5. Apoyar en actividades y proyectos de la dirección.
6. Actualización y alimentación de bases de datos.
7. Actualización de procesos y formatos para la plataforma Manpro.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

3. JUSTIFICACIÓN:

El proceso de selección de personal en la empresa The Elite Flower en ocasiones se ve afectado debido a que no está estructurado un perfil para cada cargo, esto hace que entre áreas haya mucha distorsión de información en cuanto a los requerimientos que debe cumplir el empleado, lo que conlleva a demoras en el proceso y que en ocasiones no se escoja al candidato idóneo para desempeñar la labor correspondida, también, las consecuencias de esto son que a la empresa le toca invertir más capital para capacitar al personal contratado, así mismo, que el proceso de adaptación de cada empleado podría llegar a tardar más de lo habitual.

Definir claramente el perfil de un puesto de trabajo y cuál es su fin, es fundamental para llevar a cabo procesos de selección y reclutamiento efectivo. Un perfil define las generalidades, funciones y responsabilidades asociadas al cargo, así como las habilidades, objetivos y competencias que debe tener la persona que ocupe la plaza de trabajo.

La administración por competencias surge como un programa sistematizado y desarrollado con el propósito de definir perfiles profesionales que proporcionen mayor productividad y adecuación al negocio, que identifique los puntos de excelencia y las carencias para llenar lagunas y agregar conocimientos, con base en ciertos indicadores objetivamente mensurables. La administración por competencias busca sustituir el tradicional inventario de necesidades de capacitación por una visión de las necesidades del negocio y de la forma en que las personas pueden aportar valor a la organización. Esto representa un enorme cambio de enfoque, cambiar la visión del presente o del pasado por una del futuro. Chiavenato, I. (2017).

El presente proyecto se está realizando con el objetivo de crear perfiles de trabajo basados en las competencias de los colaboradores, para que al momento de realizar el proceso de selección sea más efectivo y se pueda gestionar de manera conjunta con todas las áreas de la compañía, esto

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	---	---

puede llegar a fortificar y potencializar la estructura organizacional de la empresa y a sus trabajadores.



Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado



4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA:

THE ELITE FLOWER S.A.S C.I. fue fundada en 1991 por el pionero de la Industria Floricultora, el Señor Peter Hannaford; en la actualidad y 30 años después de su fundación se configura como una de las empresas Florícolas más grandes del sector. A pesar de este rápido crecimiento y escala, Elite sigue siendo una finca familiar de propiedad privada. (The Elite Flower, s.f.)

La Empresa se inició en la Finca SANTA MARIA, ubicada en la Vereda El Corzo, Km 31 vía Bogotá a Facatativá. Elite ha crecido de una pequeña plantación de rosas a una compañía cercana a las 1450 Hectáreas y alrededor de 32000 colaboradores en todo el mundo. Actualmente nos posicionamos como el productor Líder en la Industria de Rosas, Alstroemerias, Gerberas y productos Diversificados, ofreciendo gran cantidad de flores de excelente calidad.



Imagen 1. Ubicación de la empresa



Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado



Imagen 2. Entrada de la empresa.

Visión

La visión de la empresa es “Ser la primera empresa exportadora de flores colombianas, con excelente calidad haciendo énfasis en la entrega oportuna” (The Elite Flower, s.f.).

Misión

La misión es “Somos productores y comercializadores de flores ornamentales, exportamos especialmente al mercado norteamericano (mayoristas y supermercados) garantizamos la mejor calidad y damos seguridad de abastecimiento. Proporcionamos calidad de vida a nuestros empleados dando un buen retorno a nuestros accionistas” (The Elite Flower, s.f.).

Objetivos de la Empresa:

- Ser la primera empresa exportadora de flores colombianas.
- Proporcionar calidad de vida a sus empleados.
- Garantizar la mejor calidad y dar seguridad de abastecimiento.
- Liderar en el mercado y estar siempre al frente de las últimas innovaciones.
- Proporcionar a sus colaboradores un ambiente de trabajo agradable como la gran familia que son.

Mapa de Proceso

A continuación, se relaciona el mapa de procesos y subprocesos de la compañía el cual se encuentra detallado para cada uno de los procesos. Ver figura 1 (Mapa de procesos). Ver figura 2 (Mapa de subprocesos)

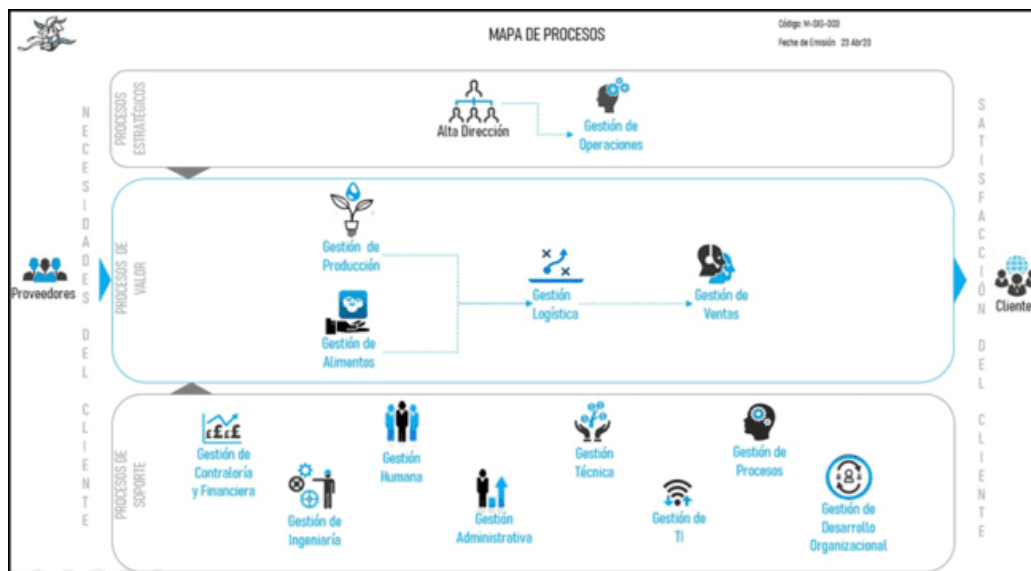


Figura 1 Mapa de procesos



Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado

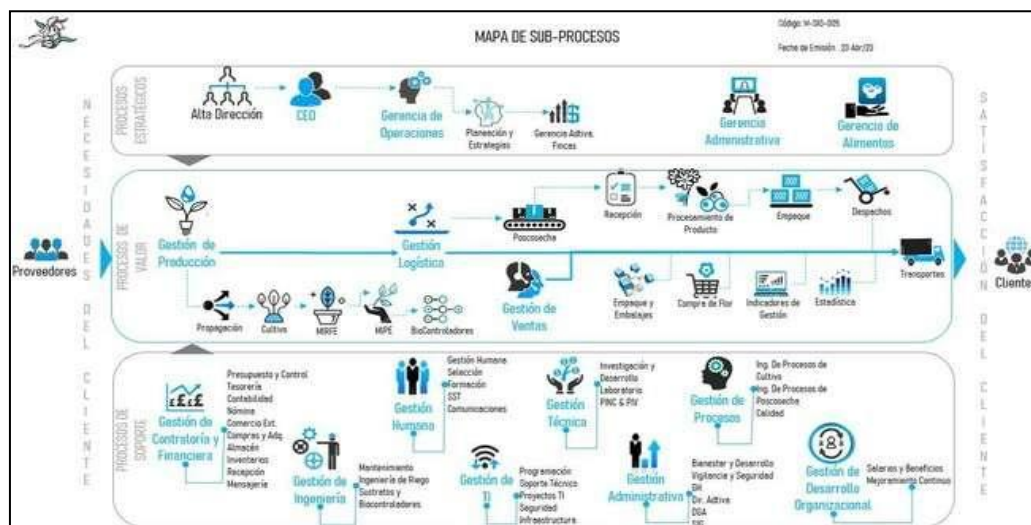


Figura 2 Mapa subprocesos

Fuente: Recurso brindado por la compañía.



Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado



ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA:

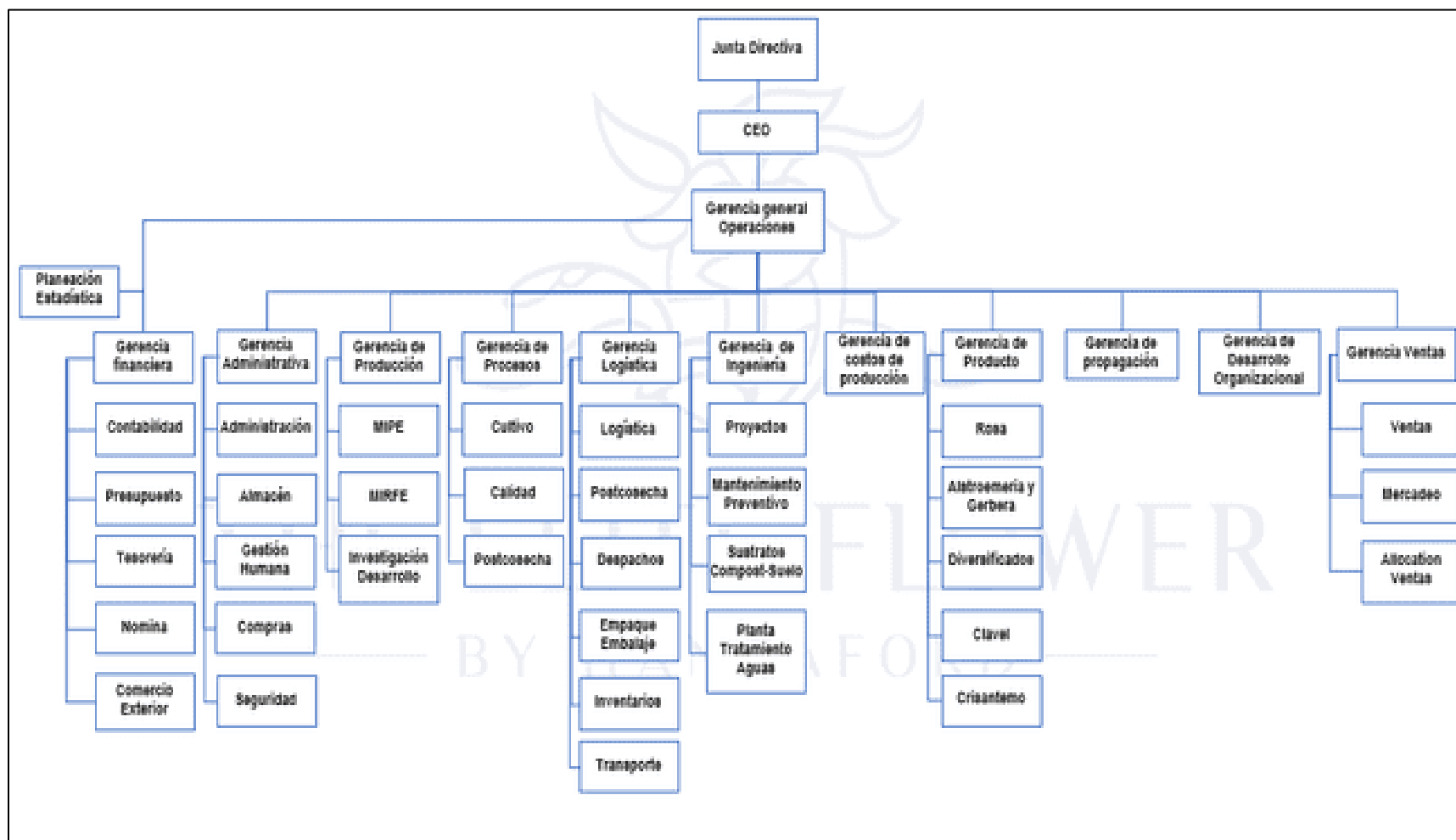


Imagen 3. Organigrama de la empresa

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

Principios Corporativos:

- Liderazgo.
- Organización.
- Enfoque Sistemático.
- Involucrar a la gente.
- Toma de decisiones.
- Mejora Continua.
- Enfoque de Proceso

Políticas:

Las siguientes políticas son las directrices generales de la Organización que tienen alcance en todas las áreas de la Compañía, en cabeza de los funcionarios responsables de las mismas, cualquiera que sea su cargo y las cuales deben cumplirse en todas sus partes. Igualmente, deberán ser de conocimiento de todas las partes interesadas.

Integridad del Negocio:

La Empresa mantendrá siempre actualizada y completa la documentación relacionada con la legalidad de la operación, ante las autoridades correspondientes. Asimismo, asegurará el cumplimiento de las políticas y procedimientos de Responsabilidad Laboral, Salud Ocupacional, Seguridad y manejo del Medio Ambiente, en cabeza de los jefes de cada una de estas áreas.

No Discriminación:

Ningún trabajador de la Empresa debe ser discriminado por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica o por su estado fisiológico; estableciendo por este último factor, la no solicitud de prueba de embarazo, ni de VIH como requisito de ingreso. La empresa podrá solicitar los exámenes y pruebas médicas necesarias

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

siempre que estén justificadas por la protección y el cuidado de la salud del trabajador ante la exposición a riesgos reales o potenciales dentro del cargo que desempeña.

Trabajo Infantil:

La Empresa no contratará en nómina directa ni por empresas temporales, personas menores de 18 años en ninguna de sus dependencias. Esta política se aplicará también para los pasantes y aprendices SENA, en etapa productiva.

Modelo Laboral:

La Empresa, basada en el respeto y buen trato, mantendrá una relación directa con su personal, cualquiera sea su nivel. Es responsabilidad de los jefes directos en coordinación con Gestión Humana, la atención oportuna y efectiva de las necesidades del personal, así como la prevención de posibles conflictos personales y laborales.

Relaciones y Respeto:

La Empresa propicia en forma permanente las mejores relaciones con la comunidad, las autoridades, entidades gubernamentales y con todo el personal interno, dentro de un ambiente de cordialidad y respeto.

Disposiciones y Reglamentaciones Legales:

Es responsabilidad de todo el personal el cumplimiento estricto de las disposiciones y normas legales establecidas en la Legislación vigente y en los decretos reglamentarios de las entidades relacionadas con el desarrollo de la operación. El personal directivo debe estar al tanto de su aplicación e igualmente debe mantenerse actualizado en materia de conocimiento de estas disposiciones y normas. Asimismo, vigilará el cumplimiento de las normas legales y contractuales con los proveedores y contratistas.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

Seguridad Física de las Instalaciones y de la Información:

Es responsabilidad del jefe de Seguridad la coordinación del servicio de Vigilancia y Portería, para lo cual deberá mantener actualizado y en funcionamiento el Protocolo de Procedimientos de Seguridad y Vigilancia. Todos los funcionarios de la Empresa deben ser responsables de la seguridad de las instalaciones y/o equipos a su cargo, al igual que de la información propia de su gestión, e informar oportunamente cualquier actividad sospechosa o novedad que atente contra la seguridad de las personas instalaciones y/o información.

Anticorrupción y Soborno:

La Empresa no efectuará ni permitirá actos ilegales, ni comportamientos no éticos, ni transacciones que pongan en evidencia el buen nombre e imagen corporativa. Igualmente, tomará las medidas necesarias ante las autoridades correspondientes en los casos en que se vea afectada por situaciones de fraude, robo, soborno y corrupción.

Certificaciones y Sellos de Calidad:

La Empresa se certificará en los Sistemas de Gestión Ambiental, Social, y de Seguridad, que garanticen ante los clientes, proveedores y el personal interno, la consistencia permanente de los programas de cuidado y preservación del medio ambiente, calidad y seguridad en la operación social y bienestar y responsabilidad Social.

Participación y Comunicación interna:

La Empresa mantiene canales abiertos de participación y comunicación activa, para que todo el personal contratado conozca cuales son los lineamientos básicos de la Organización, teniendo en cuenta el mejoramiento continuo de todos los procesos, buscando satisfacer las necesidades de nuestros clientes (internos y externos), las inquietudes, las sugerencias, las quejas, los reclamos e ideas de mejoramiento de todos nuestros trabajadores.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

Bienestar del Personal:

La Empresa, promueve, patrocina y realiza programas y actividades relacionados con la salud, la recreación, la cultura y beneficios dirigidos al personal, para mantener un ambiente de bienestar y de estabilidad laboral. El Departamento de Bienestar Social establecerá y desarrollará un Programa Anual de Bienestar para los trabajadores de la Empresa, soportado por un presupuesto, debidamente aprobado por la Gerencia General.

Presentación, Aseo y Ambiente:

La Empresa se preocupa permanentemente por mantener un ambiente agradable en todas las zonas comunes, mediante el cuidado y aseo de los espacios verdes y jardines. Es responsabilidad de todo el personal colaborar con el mantenimiento del ornato y buena presentación de todas las instalaciones.

Administración del Personal:

La Empresa, siendo consecuente con la importancia que da al recurso humano, tiene definidas las directrices de manejo del personal, desde su consecución e ingreso, promoviendo su desarrollo y estabilidad, hasta su desvinculación, enmarcadas dentro de los valores y principios de la Compañía y el respeto permanente por el cumplimiento de la Legislación Laboral vigente.

Reseña Histórica:

Por más de 30 años Elite Flower ha estado suministrando a la industria Floricultora los productos de la más fina calidad. Lo que empezó con una pequeña finca de cultivo de rosas se ha convertido en una operación de la más alta calidad dirigida a los mercados de flores en las Américas, Europa, Asia y Australia. Una compañía integrada, vertical y confiable, nosotros somos dueños de cada parte del proceso, desde el cultivo hasta la distribución. Con más de 1450 hectáreas de terreno para el cultivo de plantas, produciendo más de ocho millones de tallos a la semana, Elite es la Compañía de Flores más grande de Colombia y da cuenta del 16% total de las exportaciones florales que se hacen en el país. Nuestro tamaño y estructura nos permiten muchas ventajas

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

competitivas tales como: Derechos de Inicio en el mercado en nuevas variedades de rosas, trato preferencial de carga y la habilidad para responder a nuevos requerimientos o pedidos en menos de 24 horas. Liderado por un equipo visionario y agresivo, Elite es líder en el mercado y está siempre al frente de las últimas innovaciones. Elite también entiende que con un gran tamaño viene una gran responsabilidad. La responsabilidad social es un valor primordial y como tal es reflejado en cada decisión que nosotros tomamos. Ya sea en las inversiones sustanciales hechas en nuestros laboratorios R&D buscando alternativas y controles a las plagas biológicas, la reforestación de los habitats naturales en Colombia, en los miles de empleos creados en Sur-América y en los Estados Unidos o en el ofrecimiento de un mejor futuro a las familias que conforman nuestra Compañía; nuestro objetivo constante es mejorar la comunidad en el Mundo. En un esfuerzo por expandir nuestro alcance, Elite ha creado un programa de nuevas causas para impulsar el increíble trabajo que nuestros colaboradores ya han iniciado. Este programa es diseñado para dar el apoyo a los esfuerzos locales de nuestros compañeros, para devolver a sus comunidades y ampliar el apoyo a las fundaciones locales.

El personal de la Compañía es el activo más importante en Elite Flower, de la finca al cliente y cada proceso que hay entre ellos, nuestro principal objetivo es ver que los negocios tengan éxito. La innovación, ejecución y calidad, capacidad y dedicación rodean nuestro compromiso para entregar a ustedes y nuestros clientes una verdadera experiencia Elite. (The Elite Flower, s.f.).

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

5. SITUACIÓN ACTUAL

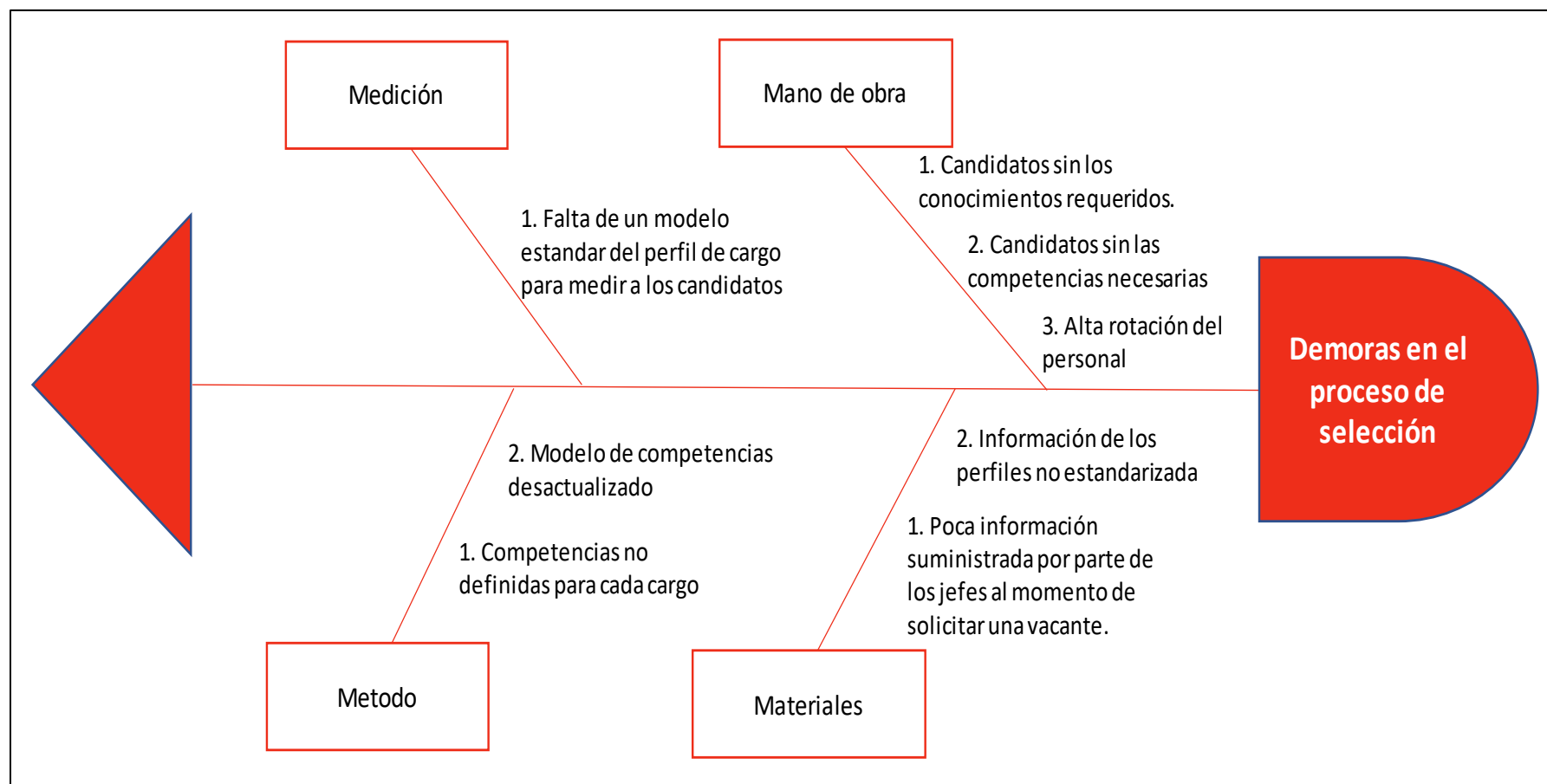
Para la empresa The Elite Flower S.A.S CI es importante generar mayores índices de rentabilidad por lo que crea grandes inversiones en los procesos de las distintas áreas con las que cuenta la compañía, es por eso por lo que se está apuntando de una forma muy estratégica en el área de selección el cual es una dependencia de talento humano que tiene como finalidad elaborar y organizar los perfiles de cargo de la compañía.

El área de selección demanda en ocasiones mucho tiempo en la búsqueda de los candidatos para ocupar los cargos de la empresa, esto hace que también se den demoras en los procesos de contratación, lo anterior se da porque en la empresa no hay un modelo estándar del perfil de cada cargo lo que dificulta mucho el trabajo de los psicólogos de selección. Cuando un jefe hace la solicitud para un puesto de trabajo es muy importante saber los requerimientos del cargo y que tipo de persona es la que necesita para ocupar ese puesto.

La elaboración de los perfiles de cargo juega un papel muy importante a la hora de hacer la selección de los candidatos que se postulan para entrar en la compañía debido a que es una guía de cómo debe ser la persona ideal para dicho cargo, en estos formatos se encuentran las funciones, las competencias, el objetivo y las generalidades del cargo.

Ahora bien, la empresa The Elite Flower ha tenido algo muy particular desde su salida al mercado y es que siempre ha tenido mucha rotación de personal lo que hace que día tras día se esté buscando personal en todas las áreas de la empresa, esto abre la necesidad de que el área de selección tenga una estructura organizada de todos los perfiles de cargo y además tenga que mapear constantemente las áreas para ver si se crea o se elimina algún cargo.

Figura 3. Diagrama Ishikawa



	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

6. BASES TEÓRICAS RELACIONADAS

Para la ejecución del proyecto de grado y de las funciones realizadas dentro de la compañía como practicante de ingeniería industrial, tome como principal apoyo asignaturas como:

- Análisis de procesos la cual me ayudó mucho para realizar el diagrama de Ishikawa en este se definió el problema que había en el área, para así analizarlo y establecer las causas que originaron este problema.
- Gestión de personal fue una materia de mucha ayuda al momento de llegar al área debido a que ya contaba con bases de cómo se debía hacer el proceso reclutamiento y selección de personal y de cómo se estructura un perfil de cargo.
- Seminario y metodología de la de investigación fueron dos materias de suma importancia a la hora de realizar las búsquedas de las teorías relacionadas con el tema del proyecto en bases de datos y en la biblioteca de la universidad, además de eso temas como el planteamiento del problema y procesos metodológicos me aportaron mucho para desarrollar el informe.
- Gestión de proyectos, en esta asignatura se definió y se profundizo el diagrama de Gantt el cual es usado para definir las etapas, actividades y los tiempos que se darán dentro de un proyecto. Para realizar el cronograma del proyecto me base en esta herramienta la cual fue de mucha ayuda para ver de forma grafica todas las actividades que se realizaron y el tiempo que se tomo en cada una.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

7. DESARROLLO DE ACTIVIDADES:

A continuación, se presentará el proceso de levantamiento de los perfiles de cargo por competencias para la empresa The Elite Flower de forma más detallada

7.1. **Analizar el modelo por competencia y descripción requerida para cada cargo de la empresa en esta descripción se encuentra los conocimientos, funciones, objetivos y generalidades del puesto.**

Para verificar la descripción de los cargos de la compañía se utilizaron tres bases de datos las cuales fueron suministradas por la directora del área de selección la primera base de datos, fue la consulta general que maneja la compañía para todos los empleados que se encuentran activos, esta maneja alrededor de 15.000 empleados, de esta base se extrajo información como el nombre del cargo, jefe directo y si tiene o no alguna supervisión a ejercer, la segunda base de datos que se uso fue la de requerimientos por cargo, esta base es manejada por el área para tener actualizados todos los cargos que se encuentran activos en la empresa y también para tener documentado los requisitos que se necesitan para aspirar al cargo, de esta base se sacó información como el nivel educativo, la formación académica y la experiencia tanto en el cargo como en el sector, la tercera y última base de datos que se uso fue la de responsabilidades y funciones en la cual se encuentra las funciones y objetivos que tiene cada cargo.

Toda esta información se documentó en unos formatos para cada cargo, los cuales ya estaban establecidos por el área, estos formatos se encontraban en un documento compartido con la directora de selección, se pudo evidenciar que los únicos cargos que tenían su perfil ya definido eran los del área de producción por lo que se procedió a establecer y organizar la información de cargo de las otras áreas, para la correcta verificación de la descripción, se tuvo en cuenta que la información coincidiera con cada uno de los cargos y también se validaba la información con los jefes directos por si había alguna novedad en el cargo.



Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado



Autoguardado - Graf62062022 - Guardado - Luis Armando Ortega Mejía

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

OPERARIO DE POSCOSECHA Y/O OFICIOS VARIOS

AE	AL	AM	AN	AO
Cargo	es Jefe	Jefe Directo	Area	Sub Labor
1 OPERARIO DE POSCOSECHA Y/O OFICIOS VARIOS	FALSO	MORENO AREVALO JOSE DE LA CRUZ	POSCOSECHA	OFICIOS VARIOS
2 OPERARIO DE CULTIVO Y/O OFICIOS VARIOS	FALSO	BELLO JIMENEZ OLGA JANNETH	PRODUCCION	OFICIOS VARIOS
3 SUPERVISOR DE PRODUCCION	VERDADERO	RIOS FORERO FABIO MAURICIO	PRODUCCION	SUPERVISOR CULTIVO
4 SUPERVISOR DE PRODUCCION	VERDADERO	CAMACHO MARTINEZ JUAN CARLOS	PRODUCCION	SUPERVISOR CULTIVO
5 SUPERVISOR DE PRODUCCION	VERDADERO	HENRIQUEZ PULIDO JOSE FELISIANO	PRODUCCION	SUPERVISOR CULTIVO
6 COORDINADOR DE MANTENIMIENTO	VERDADERO	ZARATE ZARATE JORGE HUMBERTO	MANTENIMIENTO	COORDINADOR DE OBRAS
7 SUPERVISOR DE PRODUCCION	VERDADERO	MENDOZA GUTIERREZ JAIRO ERNESTO	PRODUCCION	SUPERVISOR CULTIVO
8 CONDUCTOR	FALSO	ALONSO WILSON ELISEO	MANTENIMIENTO	CONDUCTOR
9 OPERARIO MAQUINA PLANA	FALSO	GARZON CARLOS EDUARDO	PRODUCCION	OPERARIO MAQUINA PLANA
10 SUPERVISOR DE PRODUCCION	VERDADERO	GAMBOA ROJAS ANTONIO	PRODUCCION	SUPERVISOR CULTIVO
11 GERENTE GENERAL	VERDADERO	MADRINAN BORRERO JUAN CARLOS	ADMINISTRATIVA	GERENTE GENERAL
12 OPERARIO DE CULTIVO Y/O OFICIOS VARIOS	FALSO	BELLO JIMENEZ OLGA JANNETH	PRODUCCION	OFICIOS VARIOS
13 SUPERVISOR DE PRODUCCION	VERDADERO	CHAVES CASALLAS HERNANDO	PRODUCCION	SUPERVISOR CULTIVO
14 JEFE DE LOGISTICA MATERIAL	VERDADERO	CAMACHO PULIDO ALVARO MAURICIO	POSCOSECHA	JEFE DE LOGISTICA DE MATERIAL
15 OPERARIO DE CULTIVO Y/O OFICIOS VARIOS	FALSO	AGUILAR GUERRERO JOSE DAVID	PRODUCCION	ATENCION CAMAS
16 AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	FALSO	GONZALEZ GONZALEZ ALIX BERCELY	ADMINISTRATIVA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES
17 ALMACENISTA	FALSO	OLMOS ORTIZ RAUL	ALMACEN	ALMACENISTA
18 OPERARIO DE CULTIVO Y/O OFICIOS VARIOS	FALSO	VANEGAS RINCON JAIRO ORLANDO	PRODUCCION	CONTEOS CULTIVO
19 OPERARIO MANTENIMIENTO	FALSO	BERMEO NANCY STELLA	MANTENIMIENTO	OPERARIO OBRAS CIVILES
20 JEFE DE FINCA	VERDADERO	CHAVARRO SUSATAMA GUSTAVO ADOLFO	PRODUCCION	JEFE DE FINCA
21	FALSO	ALONSO WILSON ELISEO	MANTENIMIENTO	CONDUCTOR

Hojas: Hoja1

Resumen: 15280

Imagen 4. Consulta general de la empresa.

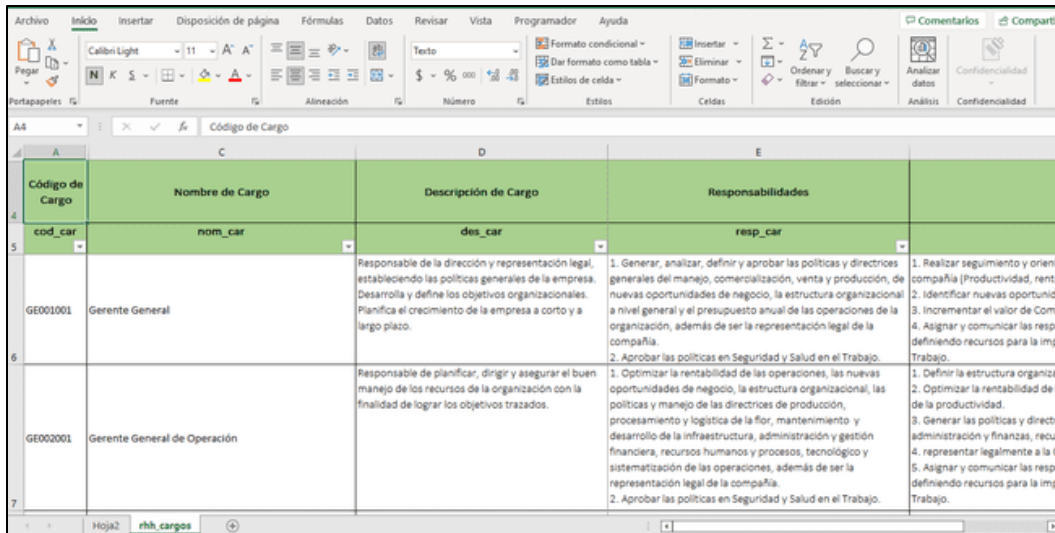
Autoguardado - Requerimientos por Cargo - Última modificación: Ahora mismo - Luis Armando Ortega Mejía

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

A	B	C	D	E	G	H	I	J
	Nombre de Cargo	Educación	Detalle de Educación	Formación	Experiencia		Objetivo del Cargo	Habilidades
					En el Cargo	En el Sector		
1	Gerente General	Especialización	Especialización en Alta Gerencia y/o Afines	Inglés Avanzado	de 10 a 12 años	de 4 a 7 años	Desarrollar estratégica y controladamente la Organización a nivel general de acuerdo con las directrices de la Junta Directiva.	2-3-4
2	Gerente General de Operación	Especialización	Especialización en Gerencia de Operaciones	Inglés Avanzado	de 10 a 12 años	de 4 a 7 años	Orientar el desarrollo de la operación de producción de acuerdo con los parámetros establecidos por la Dirección de la Empresa.	2-3-4
3	Gerente Administrativo	Especialización	Especialización en Gestión de Desarrollo Administrativo	Inglés Avanzado	de 7 a 10 años	de 4 a 7 años	Desarrollar estratégica y controladamente la Organización a nivel general de acuerdo con las directrices de la Junta Directiva.	2-3-4
4	Gerente de Producción	Especialización	Especialización en Gerencia de Producción Industrial y/o Afines	Inglés Avanzado	de 7 a 10 años	de 4 a 7 años	Responder por la Administración y Producción de los productos cultivados en la Empresa.	1-2-3-4
5	Gerente de Costos de Producción	Especialización	Especialización en Gerencia de Costos y Presupuestos	Inglés Avanzado	de 7 a 10 años	de 4 a 7 años	Orientar el desarrollo de la operación de producción de acuerdo con los parámetros establecidos por la Dirección de la Empresa.	1-2-3-4
6	Gerente Financiero	Especialización	Especialización en Finanzas y/o Afines	Inglés Avanzado	de 7 a 10 años	de 4 a 7 años	Garantizar el correcto manejo financiero de la operación, mediante el control de ingresos y egresos y el flujo de caja.	1-2-3-4
7	Gerente de Marketing	Especialización	Especialización en Marketing y/o Afines	Inglés Avanzado	de 7 a 10 años	de 4 a 7 años		1-2-3-4
8	Gerente de Desarrollo Organizacional	Especialización	Especialización en Gestión de Desarrollo Administrativo	Inglés Intermedio	de 7 a 10 años	de 4 a 7 años	Generar estrategias de desarrollo relacionadas con políticas, estructuras y metodologías de trabajo encaminadas al avance de la operación de la compañía.	2-3-4

Imagen 5. Requerimientos por cargo.



Código de Cargo	Nombre de Cargo	Descripción de Cargo	Responsabilidades
cod_car	nom_car	des_car	resp_car
GE001001	Gerente General	Responsable de la dirección y representación legal, estableciendo las políticas generales de la empresa. Desarrolla y define los objetivos organizacionales. Planifica el crecimiento de la empresa a corto y a largo plazo.	1. Generar, analizar, definir y aprobar las políticas y directrices generales del manejo, comercialización, venta y producción, de nuevas oportunidades de negocio, la estructura organizacional a nivel general y el presupuesto anual de las operaciones de la organización, además de ser la representación legal de la compañía. 2. Aprobar las políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
GE002001	Gerente General de Operación	Responsable de planificar, dirigir y asegurar el buen manejo de los recursos de la organización con la finalidad de lograr los objetivos trazados.	1. Optimizar la rentabilidad de las operaciones, las nuevas oportunidades de negocio, la estructura organizacional, las políticas y manejo de las directrices de producción, procesamiento y logística de la flor, mantenimiento y desarrollo de la infraestructura, administración y gestión financiera, recursos humanos y procesos, tecnológico y sistematización de las operaciones, además de ser la representación legal de la compañía. 2. Aprobar las políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Imagen 6. Base de responsabilidades y funciones.

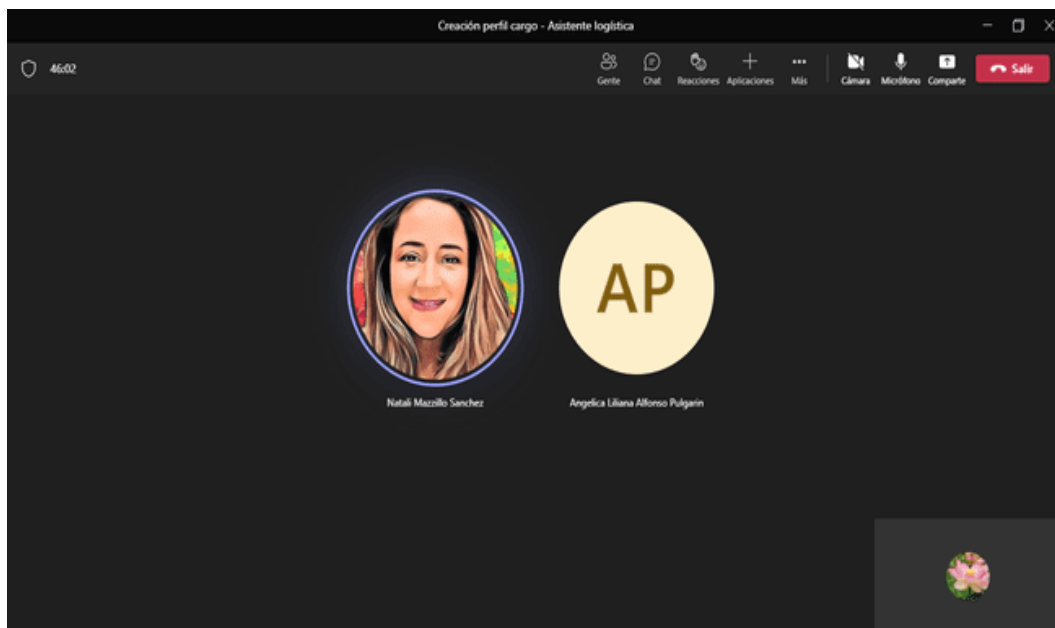


Imagen 7. Validación de descripción del cargo.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

7.2. Revisar y definir las competencias del perfil de cargo para cada cargo de la empresa.

Las competencias estaban clasificadas en tres tipos, competencias organizacionales que son aquellas que deben ir acorde a la visión, misión y valores de la empresa, estas son: Comunicación asertiva, liderazgo, orientación al logro y trabajo en equipo. Las competencias específicas son las requeridas para el desempeño de una ocupación en concreto, están relacionadas más con funciones o puestos de trabajo. Y las competencias funcionales se consideran como requisitos mínimos necesarios no solo para el desempeño de una ocupación u oficio, sino, para desenvolverse adecuadamente en los espacios sociales y ciudadanos en donde se desenvuelve la vida misma. Entre las competencias funcionales y específicas determinadas, están: Adaptabilidad al cambio, atención al detalle, calidad y mejora continua, capacidad numérica, colaboración, compromiso, cumplimiento de normas, desarrollo de equipos, dirección de equipos de equipos de trabajo, gestión de información, influencia y negociación, iniciativa, innovación y creatividad, orientación al cliente, pensamiento analítico, planificación y organización, productividad, resolución de problemas, toma de decisiones, visión estratégica.

Cada una de estas competencias se definieron dependiendo del rango del cargo si era gerencial, directivo, jefatura, asistencial u operativo, al momento de asignar las competencias al cargo se tuvo en cuenta la guía de cada jefe debido a que ellos son los que determinaban que debía tener el aspirante a ocupar el cargo, para esto se realizaron reuniones para acordar si se modificaban las competencias o bien se agregaban más para un mejor panorama de la aspirante ideal.

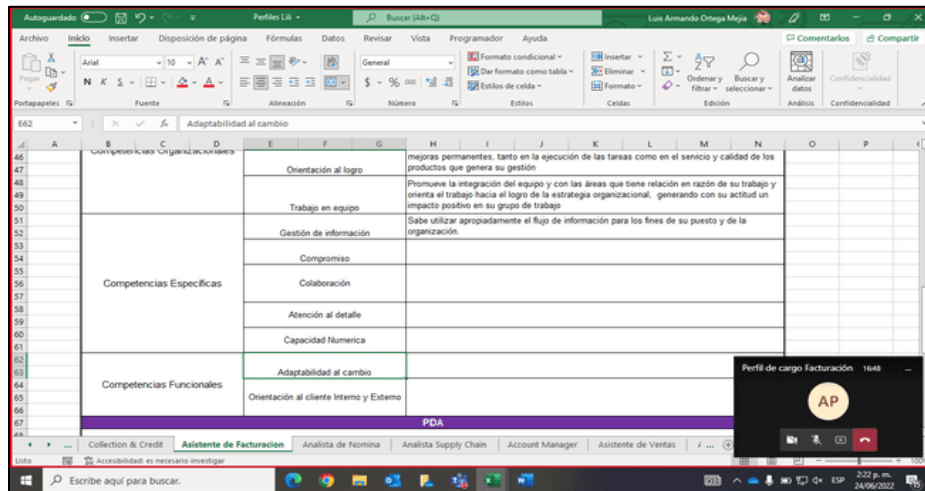


Imagen 8. Reunión con jefe para asignación de competencias

Otra herramienta que se usó de apoyo a la hora de definir bien el perfil fue el **PDA** (Personal Development Analysis) la cual es una herramienta que usa la empresa para los procesos de selección de personal. “Esta herramienta nos permite describir y analizar las tendencias naturales de comportamiento y así entender bien sus fortalezas con relación a la organización y obtener una visión objetiva de como conducirlo(a) más eficazmente” (Manual Técnico PDA Assessment, s.f.).

Para definir el PDA de un cargo en específico cada jefe inmediato debe hacer una puntuación de cuatro ejes, los ejes que se manejan son:

Riesgo: El riesgo representa la respuesta proactiva en un ambiente percibido como antagónico o desfavorable: mide el deseo de la persona por alcanzar resultados, asimismo mide el nivel de iniciativa y deseo de manejar situaciones y el grado en que la persona asume riesgos para lograr resultados.

Extroversión: La extroversión representa la respuesta proactiva en un ambiente percibido como favorable: mide el grado en que la persona desea o se inclina a interactuar con otras personas y bajo que conductas o circunstancias.

Paciencia: La paciencia representa la respuesta pasiva en un ambiente percibido como favorable: Refiere la tendencia de la persona a responder de forma paciente y pacífica ante situaciones del ambiente.

Orientación a normas: La orientación a normas representa la respuesta pasiva en un ambiente percibido como antagónico o desfavorable: Este vector refiere básicamente sobre cuanto requiere sujetarse / conformarse a normas y procedimientos. (Manual Técnico PDA Assessment, s.f.).

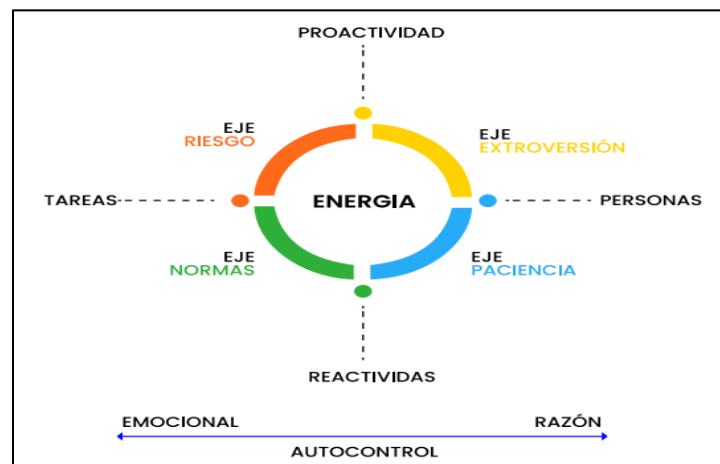


Imagen 9. Plano de ejes comportamentales

Luego de esto la plataforma arroja una gráfica y un informe sobre cómo se debe ajustar la persona al cargo en específico, además, esta herramienta ofrece una serie de competencias que permiten profundizar en el análisis de la conducta de la persona.

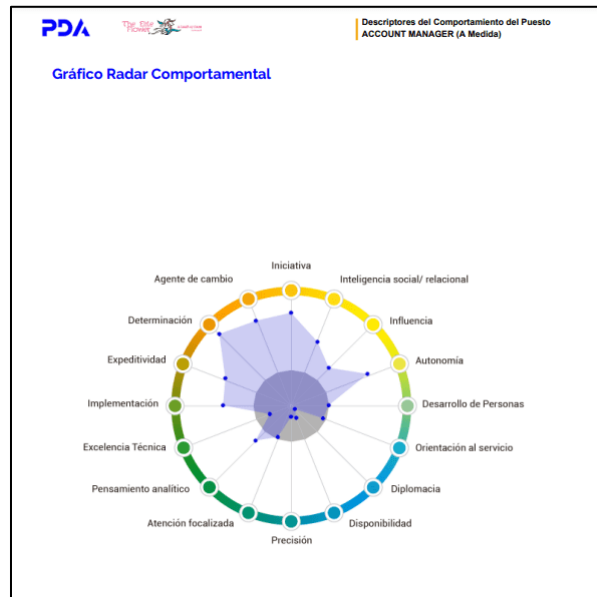


Imagen 10. Gráfico comportamental

7.3. Socializar el formato de los perfiles con el jefe directo y los psicólogos del área para la correcta realización del proceso.

Como última fase del proyecto se socialización los perfiles de cargo, para esto se comenzó con la implementación de los perfiles en el proceso de selección de personal, estos se colocaron a prueba con los cargos que estaban solicitando en el momento. Además, se socializaron los perfiles de cargo restantes con la directora de selección y los psicólogos encargados. Se tuvo en cuenta que cada psicólogo maneja un área diferente, por lo que primero se clasificaron los cargos por área y luego se procedió a enviar cada perfil por medio del correo corporativo. En el correo remitido a cada psicólogo se especificaba el cargo que se enviaba y además se solicitaba que hicieran la respectiva revisión y corrección en el caso que hubiera alguna incongruencia en la información.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

Perfil de Cargo



Luis Armando Ortega Mejia
Para  isandoval@eliteflower.com

 Ejecutivo de Postcosecha.pdf
28 KB

Responder
Responder a todos
Reenviar



miércoles 3/08/2022 8:57 a. m.

Buen día Pao,

Respetuosamente me dirijo hacia ti para compartirte el perfil de cargo de **Ejecutivo de Postcosecha**; Revisalo y me cuentas cualquier inquietud.

Gracias.

Luis Armando Ortega Mejia
Pasante Universitario
The Elite Flower S.A.S. C.I.
Aprendices - Aprendices
Movil: 0
Ext 1159
pastingenieriagh@eliteflower.com

Facatativá / Colombia: (+571) 891 0444 | Bogotá / Colombia: (+571) 486 4010
USA PBX: (+1) 305 722 4700 Toll Free: (+1) 866-740-5913

Imagen 11. Socialización de perfil de cargo con la psicóloga del área

Perfil de Cargo



Luis Armando Ortega Mejia
Para  Santiago Antonio Jimenez Urrea

 Técnico de Ingeniería.pdf
26 KB

Responder
Responder a todos
Reenviar



lunes 25/07/2022 2:35 p. m.

Buen día, estimado Santiago Jimenez.

Respetuosamente me dirijo hacia usted para compartirte el perfil de cargo de **Técnico de Ingeniería**; Revisalo y me cuentas cualquier inquietud.

Gracias.

Luis Armando Ortega Mejia
Pasante Universitario
The Elite Flower S.A.S. C.I.
Aprendices - Aprendices
Movil: 0
Ext 1159
pastingenieriagh@eliteflower.com

Facatativá / Colombia: (+571) 891 0444 | Bogotá / Colombia: (+571) 486 4010
USA PBX: (+1) 305 722 4700 Toll Free: (+1) 866-740-5913

Imagen 12. Socialización de perfil de cargo con el psicólogo del área

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

Perfil de Cargo Account Manager



Luis Armando Ortega Mejia

Para  Angelica Liliana Alfonso Pulgarin

Responder
Responder a todos
Reenviar



jueves 30/06/2022 11:30 a. m.

 Representante de Ventas.pdf
28 KB

Hola, Buen día.

Hago envío del perfil de cargo del Representante de ventas (Account Manager), estoy pendiente de cualquier novedad.

Muchas gracias por tu atención.

Luis Armando Ortega Mejia
Pasante Universitario
The Elite Flower S.A.S. C.I.
Aprendices - Aprendices
Movil: 0
Ext 1159
pastingenieriagh@eliteflower.com

Facativá / Colombia: (+571) 891 0444 | Bogotá / Colombia: (+571) 486 4010
USA PBX: (+1) 305 722 4700 Toll Free: (+1) 866-740-5913

Imagen 13. Socialización de perfil de cargo con la psicóloga del área

8. CRONOGRAMA:

En función de las actividades desarrolladas en el proyecto se relacionó el siguiente cronograma con cada actividad desarrollada y su tiempo en semanas para un total de 11 semanas.

FASES	ACTIVIDAD	SEMANAS																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	Reconocimiento del formato de perfil de cargo																								
	Identifiación de cargos por área																								
	Organización de información general de los perfiles (jefe directo, nivel academico, formación academica y experiencia																								
	Validación de objetivos y funciones																								
2	Revisión del modelo de competencias																								
	Ratificar competencias con los jefes directos																								
	Estructuración del perfil de cargo																								
3	Socilización del perfil con los piscologos responsables																								
	Corrección y detalles finales con los jefes directos																								

Tabla 2. Cronograma

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	---	---

9. PRESUPUESTO:

No aplica.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

CONCLUSIONES Y LÍNEAS FUTURAS

Concluyendo con este proyecto se puede decir que tanto el área de selección como la empresa:

1. Se encuentran en un proceso de organización, debido al crecimiento y rotación de la compañía, se necesita que la información de cada uno de los cargos se maneje de forma ordenada y estandarizada para que la selección de personal se de en los menores tiempos posible y cumpla con los requerimientos.
2. Logran responder a los requerimientos de cada jefe al momento que estos necesitan personal, el área lleva un control por medio de formatos de requisición, estos se manejan por la plataforma forms y son revisados constantemente para así dar respuesta lo más rápido posible.
3. Consiguen llevar un control estricto de la cantidad de procesos que llevan cerrados, abiertos y cancelados, además toman el tiempo que tardan en llenar las vacantes solicitadas. Con esta información se hacen reuniones cada semana para discutir y proponer nuevas ideas de reclutamiento.
4. La información recolectada e implantada en los formatos de los perfiles es compartida a la directora del Selección y Desarrollo y a los psicólogos profesionales que se encargan que reclutar a los candidatos seleccionados.

Al aplicar un perfil por competencias permite tener un panorama amplio respecto a las necesidades que debe tener una persona para ocupar un cargo en específico, pero también va más allá, ya que con esto se pueden detectar candidatos con el potencial suficiente para ocupar otros puestos de trabajo superiores, estas competencias favorecen a la gestión tanto de selección como de formación debido a que permite examinar esas capacidades para poder explotarlas.

Para realizar el adecuado levantamiento de los perfiles de cargo se tuvo en cuenta información clara y confiable ya recolectada por el área la cual fue brindada por cada jefe

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

directo, aunque algunos cargos no poseían la información completa, se hicieron las respectivas búsquedas para tener la información de todos los cargos.

De acuerdo con lo planteado anteriormente se puede seguir llevando un control y una ruta para posibles cargos nuevos en los que se puede seguir plasmando y estandarizando información que puede ser de gran ayuda para toda la empresa y para el área al momento que se solicite un nuevo puesto de trabajo.

Doy gracias a la empresa The Elite Flower, por abrirme las puertas para poder desarrollar y utilizar mis conocimientos obtenidos en la universidad en donde cada tarea que me colocaron la pude realizar con eficacia y responsabilidad.

Esta empresa me ayudo a ver la manera en cómo se desarrolla el sector de la floricultura, el cual es un sector muy importante para el país. Lo que me generó más empatía es que, aunque era nuevo en la ciudad y mi primera experiencia en el campo laboral puede trabajar en un buen ambiente laboral y con un equipo que me ayudo a enriquecerme tanto profesional como personalmente, estuvieron conmigo desde el primer día enseñándome y guiándome en todo momento.

Para terminar, me siento muy satisfecho de haber realizado este proyecto de grado ya que la empresa no contaba con unos perfiles de cargo establecidos y con esto pude aportar un granito de arena para el crecimiento de esta.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

10.BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2017). “*Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*” consultado el 20 de junio de 2022, Universidad del Magdalena. Obtenido de <https://www-ebooks7-2com.biblioteca.unimagdalena.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- The Elite Flower, consultado el 22 de junio de 2022. The Elite Flower. Obtenido de <https://www.eliteflower.com/>
- Técnica, F. (s/f). Manual Técnico PDA Assessment. Pdainternational.net. Recuperado el 23 de agosto de 2022, de <https://pdainternational.net/wp-content/uploads/2022/02/Manual-Tecnico-2E.pdf>
- Hinojosa, M (2003). “Diagrama de Gantt”, consultado el 25 de agosto de 2022, de <http://www.colegio-isma.com.ar/Secundaria/Apuntes/Mercantil/4%20Mer/Administracion/Diagrama%20de%20Gantt.pdf>

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

ANEXOS

N°	Relación de Anexos
1	Formato de perfil de cargo estándar.
2	Perfil de cargo de Account Manager.
3	Perfil de cargo de Ejecutivo de Postcosecha.
4	Perfil de cargo de Técnico de Ingeniería.

	Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado	
---	--	---

		Nombre del Cargo
Jefe directo		
Supervisión a ejercer		
Nivel académico		
Formación Académica		
Formación Adicional		
Experiencia en el cargo		
Experiencia en el sector		
Idioma		
Objetivo del puesto		
Funciones		
Conocimientos necesarios para el puesto		
Competencias Organizacionales	Comunicación asertiva	
	Liderazgo	
	Orientación al logro	
	Trabajo en equipo	
Competencias Específicas		
Competencias Funcionales		
PDA		

1. Formato de perfil de cargo



Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado



		Representante de Ventas
Jefe directo	Gerente de Ventas	
Supervisión a ejercer	N/A	
Nivel académico	Profesional	
Formación Académica	Administración de Empresas, Administración de Negocios, Comercio Exterior, Negocios Internacionales, Economía y/o Afines	
Formación Adicional	Excel Intermedio	
Experiencia en el cargo	4 a 7 años	
Experiencia en el sector	2 a 3 años	
Idioma	Inglés Avanzado	
Objetivo del Puesto	Responsable de mantener una relación estrecha con el cliente para generar ventas con el fin de identificar las necesidades de estos e introducir productos nuevos e incrementar el número de ventas.	
Funciones	1. Realizar ingreso de pedidos. 2. Verificar los despachos. 3. Controlar los precios. 4. Revisar envío de responsabilidad. 5. Revisar impresiones de plantilla de empaque, ordenes de trabajo y código de barra. 6. Realizar programas de promoción a largo plazo. 7. Suministrar información clara, completa y veraz de su estado de salud, además de informar a su jefe inmediato, acerca de peligros o riesgo en sus labores. 8. Mandar disponibilidad para ver sus necesidades, introduciendo nuevos productos y variedades, preparando envíos de muestras e incrementando la ventas.	
Conocimientos necesarios para el puesto	Indispensable conocimientos relacionados con la administración de la relación con los clientes, modelos de gestión de ventas, manejo de ventas a gran escala, desarrollo de relaciones comerciales, control y seguimiento de productos.	
Competencias Organizacionales	Comunicación asertiva	Mantiene canales de comunicación claros, eficientes y fluidos que permiten establecer relaciones efectivas en todos los ámbitos de interacción.
	Liderazgo	Es una persona que guía y orienta a su equipo, e influencia y motiva a sus colaboradores en los proyectos en su área de desempeño.
	Orientación al logro	Mantiene y mejora altos niveles de rendimiento que agregan valor al negocio, conduce a mejoras permanentes, tanto en la ejecución de las tareas como en el servicio y calidad de los productos que genera su gestión.
	Trabajo en equipo	Promueve la integración del equipo y con las áreas que tiene relación en razón de su trabajo y orienta el trabajo hacia el logro de la estrategia organizacional, generando con su actitud un impacto positivo en su grupo de trabajo.
Competencias Específicas	Adaptabilidad al cambio	Formula y propone planes de acción que permiten transformar las áreas de mejora en fortalezas.
	Dirección de equipos de trabajo	Dirige e integra equipos de trabajo de alto desempeño, logrando la colaboración de todos los integrantes en pos de alcanzar los objetivos establecidos.
	Influencia y negociación	Influencia a otros a través de estrategias que permiten construir acuerdos satisfactorios para todas las partes.
	Iniciativa	Es un referente en su área por sus propuestas de mejora y eficiencia.
	Resolución de problemas	Conoce la problemática de su equipo de trabajo y adopta decisiones acertadas y justificadas ante imprevistos y dificultades, buscando soluciones y pensando en el camino a seguir.
	Toma de decisiones	Toma decisiones considerando las circunstancias y el impacto que tendrán en su sector de trabajo.
Competencias Funcionales	Orientación al cliente	Propicia trabajar brindando un valor agregado a los clientes internos y externos, y asegura de que sus colaboradores actúen de igual forma.

2. Perfil de cargo Account Manager (Representante de Ventas).



Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado



		Ejecutivo Postcosecha
Jefe directo	Jefe de Postcosecha	
Supervisión a ejercer	Operario de Postcosecha	
Nivel académico	Técnico / Tecnólogo / Profesional	
Formación Académica	Ingeniería Agrícola, Producción Agroindustrial, Tecnología Agroindustrial, Ingeniería Agronomía	
Formación Adicional	Excel Básico	
Experiencia en el cargo	1 a 2 años	
Experiencia en el sector	0 a 1 año	
Idioma	N/A	
Objetivo del Puesto	Responsable de administrar los recursos de la operación con el fin de procesar, empacar y despachar las ordenes de producción requerida para los clientes internos y externos.	
Funciones	1. Analizar el plan de producción previamente asignado con el fin de cumplir con la demanda estipulada. 2. Informar si las condiciones actuales de la operación están por fuera del presupuesto y solicitar aprobación para ejecutar por fuera de este. 3. Ejecutar el plan de producción con el fin de cubrir la demanda. 4. Verificar cumplimiento de despacho del día anterior y generar planes de acción ante no conformidad. 5. Analizar los resultados de PQC y tomar decisiones en tiempo real para gestionar la calidad de la operación. 6. Analizar el seguimiento diario de ejecución de presupuesto vs real y generar planes de acción ante no conformidad. 7. Generar los requerimientos de mano de obra semana anticipada. 8. Suministrar información clara, completa y veraz de su estado de salud, además de informar a su jefe inmediato, acerca de peligros o riesgo en sus labores. 9. Asegurar la correcta distribución de mano de obra en sus procesos a cargo. 10. Garantizar el cumplimiento de las prioridades de despacho. 11. Ejecutar los planes de acción del sistema integrado de gestión de calidad (PQC). 12. Verificar la correcta ejecución del presupuesto de la operación.	
Conocimientos necesarios para el puesto	Indispensable contar con conocimientos sobre los procesos de poscosecha de la flor, como el manejo y control de inventarios, manejo de despachos, armado de ramos, empaque, entre otros, además debe conocer las normativas de calidad y de seguridad y conocimientos básicos sobre el manejo del cuarto frío.	
Competencias Organizacionales	Comunicación asertiva	Mantiene canales de comunicación claros, eficientes y fluidos que permiten establecer relaciones efectivas en todos los ámbitos de interacción.
	Liderazgo	Es una persona que guía y orienta a su equipo, e influencia y motiva a sus colaboradores en los proyectos en su área de desempeño.
	Orientación al logro	Mantiene y mejora altos niveles de rendimiento que agregan valor al negocio, conduce a mejoras permanentes, tanto en la ejecución de las tareas como en el servicio y calidad de los productos que genera su gestión.
	Trabajo en equipo	Promueve la integración del equipo y con las áreas que tiene relación en razón de su trabajo y orienta el trabajo hacia el logro de la estrategia organizacional, generando con su actitud un impacto positivo en su grupo de trabajo.
Competencias Específicas	Adaptabilidad al cambio	Utiliza las oportunidades del entorno logrando beneficios para su área de trabajo.
	Pensamiento analítico	Identifica las ventajas y desventajas de las decisiones, y marca prioridades en las opciones según su importancia.
	Resolución de problemas	Identifica los problemas relacionados con su área y equipo de trabajo, los analiza y concluye con la solución.
Competencias Funcionales	Calidad y mejora continua	Toma decisiones que facilitan a sus colaboradores y/o pares la consecución de objetivos, a través del uso eficiente de los recursos disponibles.
	Iniciativa	Promueve la participación entre sus colaboradores y brinda retroalimentación e incentivo para que actúen de manera similar en relación con el personal a su cargo.
POA		
Diagrama circular de competencias (POA) que muestra 12 competencias organizacionales distribuidas en un círculo, con un núcleo central que representa la 'Inteligencia social/relacional'. Las competencias son: - Inteligencia social/relacional - Iniciativa - Autonomía - Orientación al servicio - Diplomacia - Disponibilidad - Precisión - Atención focalizada - Pensamiento analítico - Excelencia Técnica - Implementación - Expediitividad - Determinación - Agente de cambio		

3. Perfil de cargo (Ejecutivo de Postcosecha).



Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado



THE ELITE FLOWER BY HANNAFORD		Tecnico de Ingeniería
Jefe directo	Gerente de Ingeniería, Jefe de Recursos Hídricos e Hidráulicos	
Supervisión a ejercer	N/A	
Nivel académico	Bachiller / Técnico / Tecnólogo	
Formación Académica	Agroambiental / Agrícola / Riego / Suelos	
Formación Adicional	Excel Básico	
Experiencia en el cargo	1 a 2 años	
Experiencia en el sector	0	
Idioma	N/A	
Objetivo del Puesto	Responsable de realizar acompañamiento técnico y capacitación con el fin de garantizar el correcto mantenimiento y procesos de sistema riego y planta de tratamiento de agua	
Funciones	1. Realizar listas de chequeo verificación del estado y mantenimiento de los equipos de riego. 2. Ejecutar servicios técnicos. 3. Realizar diagnóstico eléctrico e hidráulico de un sistema de riego. 4. Realizar instalaciones hidráulicas y eléctricas. 5. Capacitar al personal de la compañía en cada uno de los procesos de Ingeniería. 6. Suministrar información clara, completa y veraz de su estado de salud, además de informar a su jefe inmediato, acerca de peligros o riesgo en sus labores. 7. Asistir oportunamente los requerimientos de las diferentes fincas de la compañía.	
Conocimientos necesarios para el puesto	Indispensable contar con conocimientos de índole eléctrico e hidráulico relacionados con el proceso de sistemas y equipos pertenecientes al sistema de fertiriego	
Competencias Organizacionales	Comunicación Asertiva	Mantene canales de comunicación claros, eficientes y fluidos que permiten establecer relaciones efectivas en todos los ámbitos de interacción.
	Liderazgo	Es una persona que influencia y motiva a sus compañeros en los proyectos en su área de desempeño.
	Orientación al logro	Mantiene y mejora altos niveles de rendimiento que agregan valor al negocio, conduce a mejoras permanentes, tanto en la ejecución de las tareas como en el servicio y calidad de los productos que genera su gestión.
	Trabajo en Equipo	Promueve la integración del equipo y con las áreas que tiene relación en razón de su trabajo y orienta el trabajo hacia el logro de la estrategia organizacional, generando con su actitud un impacto positivo en su grupo de trabajo.
Competencias Específicas	Atención al Detalle	Analiza la información de una manera precisa y demuestra método y orden en el manejo de datos.
	Gestión de Información	Mantiene un adecuado respaldo de información relevante, debidamente documentado.
	Calidad y Mejora Continua	Agrega valor al aportar soluciones factibles en la relación con las tareas y procesos a su cargo.
Competencias Funcionales	Cumplimiento de Normas	Muestra disciplina personal en la implementación de las normas y revisa continuamente el procedimiento que guía su proceso
	Pensamiento Analítico	Identifica y relaciona causas y efectos, reconoce y define los problemas de un problema simple o habitual relacionado con su posición en la organización.
PDA		

4. Perfil de cargo (Técnico de Ingeniería)