

TRABAJO DE GRADO

**“ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE FUNCIONES PARA LA EMPRESA
CRUCERO OIL SERVICE S.A.S.”**

PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

**WENDYS JOHANA CASTRO PEDROZA
CASTROWENDY312@GMAIL.COM**

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE MONTERIA

FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

MONTERIA 17 DE DICIEMBRE DE 2021



AGREDECIMIENTOS

Agradecer primeramente a Dios y a mi familia por el apoyo incondicional en esta larga trayectoria, así como por su fortaleza y perseverancia para la culminación de este proyecto. Así como también de manera importante agradecer a los profesores de la universidad cooperativa de Colombia sede montería por mi formación académica la cual fue adquirida a lo largo de los últimos años, también en su guía para mi desarrollo personal.

De manera especial a Elvis Flórez Álvarez, por ser mi tutor para el desarrollo de este trabajo, así como mi guía y dirección para el desarrollo y culminación de este trabajo.

Por ultimo a todas las personas involucradas que aportaron a la culminación de este proyecto, le agradezco profundamente el apoyo brindado.

Contenido

1. Introducción	4
3. Descripción del Problema	7
4. Caracterización De La Empresa	8
4.1. Reseña histórica de la empresa	8
4.2. Misión	9
4.3. Visión	9
4.4. Valores	9
5. Justificación	10
6. Objetivos	11
6.1. Objetivo general	11
7. Marco Referencial	11
7.1. Estado del arte	11
7.2. Marco teórico	17
7.3. Gestión Estratégica De La Organización	17
7.4. Concepto de talento humano	17
7.5. Marco conceptual	19
8. Diseño Metodológico	19
8.1. Tipo de investigación	19
8.2. Tipo de enfoque	20
8.3. Población y Muestra	20
8.4. Instrumento de recolección de información	20
10. Referencias	26

1. Introducción

Las empresas han tenido que reinventarse con los cambios presentados por las fuerzas del mercado, pues se vive en medio de una sociedad consumista, no solo de bienes y servicios como ha sido tradicionalmente, puesto que con el pasar de los años las tendencias han estado profundamente enmarcadas por la innovación y la creatividad; como por ejemplo, el uso de las tecnologías y de la información, la atención por el cuidado del medio ambiente; son solo algunas de las variables que han forzado la reestructuración de las estrategias de las compañías y con ella, la administración del talento humano. Debido a que, este ha ocupado un papel importante para el desarrollo y crecimiento de organizaciones, no solo enfocándose en el reclutamiento de personal o el proceso de contratación, su misión ha trascendido más allá de lo convencional, de esta manera las capacitaciones han permitido brindar a los trabajadores herramientas que fortalezcan sus habilidades, convirtiéndolos más competitivos para el puesto asignado.

En la presente investigación sobre la empresa colombiana Crucero Oil Service S.A.S., dedicada a la industria de artículos metálicos para uso de manera estructural; se pudo constatar que si no se realiza una implementación de un manual de funciones ha desencadenado una serie de diferencias entre los integrantes del equipo operativo debido al cruce de funciones y direccionamiento de las mismas, por ende, la presente investigación se busca indagar de manera más profunda, permitiendo mostrar posibles soluciones teniendo en cuenta conocimientos y planteamientos de referencias bibliográficas ya existentes.

2. Resumen

Crucero Oil service S.A.S. es una empresa creada en el año 2018 en el municipio de Sahagún Córdoba la cual se dedica la actividad de fabricación de artículos metálicos para uso de manera estructural en la región, la cual se proyecta a ser la líder en la elaboración y creación de productos metálicos para el uso estructural de la región partiendo de la innovación la calidad del producto y el excelente servicio al cliente así como también los procedimientos amigables con el medio ambiente, queriendo desarrollar un aporte importante para la economía y el crecimiento de la región, dentro de la cual tiene una actividad económica la cual es el sostenimiento y reparo especial de productos elaborados en metal y su elaboración, actividades de soldadura, preparación superficial y aplicación de pintura, elaboración de planos ingeniería y desarrollo de obras para la industria petrolera, ofreciendo servicios como el diseño y la elaboración e instalación en funcionamiento de tuberías, ductos, recipientes y tanques de todo tipo. Esta investigación busco generar una solución desde el aporte de teorías del talento humano las distintas empresas de la región así como también a la universidad cooperativa de Colombia por intermedio de la posibilidad de generar documentos basados en información recolectada de la investigación, las cuales servirán a la comunidad como referencia de investigación, con este proyecto de investigación se logró diseñar un manual operativo para la empresa Crucero Oil service S.A.S el cual permitió fortalecer el ejercicio de los colaboradores de esta organización. Esto se logrará a través de la identificación de habilidades y necesidades que requieran sector metálico para establecer las funciones que se deben desarrollar mediante la empresa, siendo fundamental la implementación de estrategias que permitieron la creación de un manual con funciones para el trabajador que logre ser más competitivo en la consecución de sus tareas, en busca del máximo potencial de los trabajadores,

Crucero Oil Service S.A.S.

lográndolo a través de capacitaciones desarrollos organizacionales y la muestra de habilidades para un mejor desempeño laboral, esta es una investigación descriptiva el cual tuvo un enfoque cualitativo permitiendo alcanzar un análisis sistemático de información enfocando en la población la cual son 9 trabajadores directos de la empresa Oil service, permitiendo este trabajo investigativo la construcción de una propuesta del manual de funciones de la empresa Crucero Oil service S.A.S.

PALABRAS CLAVES: Industria metálica, Manual de funciones, Crecimiento.

Abstract:

Crucero Oil service S.A.S. is a company created in 2018 in the municipality of Sahagún Córdoba which is dedicated to the activity of manufacturing metal items for structural use in the region, which is projected to be the leader in the development and creation of metal products for the structural use of the region based on innovation, product quality and excellent customer service as well as environmentally friendly procedures, wanting to develop an important contribution to the economy and growth of the region, within the which has an economic activity which is the maintenance and special repair of products made of metal and their elaboration, welding activities, surface preparation and application of paint, preparation of engineering plans and development of works for the oil industry, offering services such as design and the development and installation in operation of pipes, ducts, vessels and tanks of all t ip or. This research sought to generate a solution from the contribution of theories of human talent to the different companies in the region as well as to the cooperative university of Colombia through the possibility of generating documents based on information collected from the research, which will serve to the community as well as research, with this research project it was possible to design an operating manual for the company Crucero Oil service SAS which would improve the performance of the collaborators of this organization. This will be achieved through the identification of skills and needs that require

Crucero Oil Service S.A.S.

the metal sector to establish the functions that must be developed through the company, being essential the implementation of strategies that allowed the creation of a manual with functions for the worker who can be more competitive in the achievement of their tasks, in search of the maximum potential of the workers, achieving it through training, organizational development and the sample of skills for better job performance, this is a descriptive research which has a qualitative approach which allows to achieve a systematic analysis of information focusing on the population of the 9 direct workers of the Oil service company, what is presented in this company allowing the construction of a proposal for the functions manual of the company Crucero Oil service SAS

KEY WORDS: Metal industry, Manual of functions, Growth.

3. Descripción del Problema

Actualmente en la empresa Crucero Oil Service S.A.S se viene evidenciando una serie de problemas debido a la ausencia de un manual de funciones estipulado a menudo se ven problemas como la poca atención a las tareas, las cuales muchas veces pueden estar mal realizadas, como también el mal uso de la materia prima, y también se presentan caos al momento de realizar las diferentes tareas.

Esto genera pérdidas considerables para la empresa el mal uso o en su defecto la no existencia de un manual de funciones, hace que los colaboradores no se concentren en sus tareas y no tengan tareas definidas se genera estrés laboral, la productividad se ve afectada por la baja producción, se crea un mal clima laboral se generan conflictos entre los trabajadores y desinterés por sus labores.

4. Caracterización De La Empresa

4.1. Reseña histórica de la empresa

Crucero Oil Service S.A.S identificada con NIT. 9012913967 fue creada legalmente en el año 2018 por el empresario Jair Carrascal González oriundo del municipio de Sahagún, Córdoba; quien vio la necesidad de constituir una empresa dedicada a la actividad de fabricación de artículos metálicos para uso de manera estructural en esa región; la cual se encuentra funcionando bajo la forma jurídica de Sociedad por Acciones Simplificada S.A.S; actualmente está ubicada en la Carrera 3 CL 1123 en la ciudad de Sahagún, donde ejerce sus funciones económicas, contando con nueve (9) empleados directos, descritos en el organigrama figura 1.

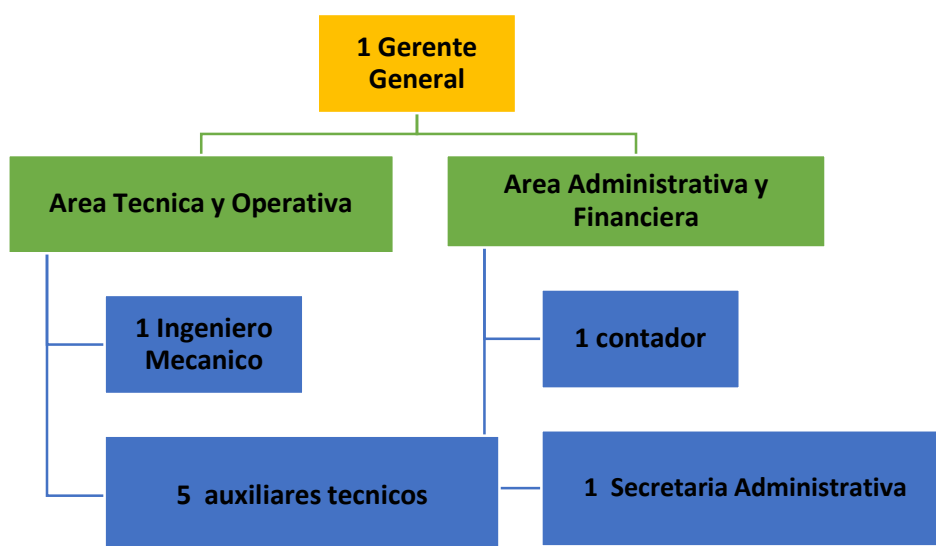


Figura 1. La Figura 1 muestra el Organigrama de la Empresa Crucero Oil Service S.A.S.

Dentro de sus aliados comerciales se encuentran empresas como:

- Surenergy S.A.S.
- Ic Ingenieria S.A.S.
- Testing Y Service S.A.S.

- Consorcio CAIF
- Tecniductos S.A.S.
- Alianza Sucre S.A.S.
- Entre otras.

4.2. Misión

Crucero Oil Service S.A.S. es una organización colombiana dedicada a la elaboración de artículos metálicos para uso únicamente estructural que busca satisfacer las necesidades del mercado del departamento de Córdoba mediante la creación de excelentes productos.

4.3. Visión

Crucero Oil Service S.A.S. se proyecta como líder en la elaboración de productos metálicos para uso estructural de la región, destacándose por la aplicación de innovación, el cumplimiento de la calidad en la fabricación de los productos, su excelente servicio al cliente y la aplicación de procedimientos amigables con el medio ambiente; así mismo, comprometida con la responsabilidad económico y social empresarial de la comunidad local.

4.4. Valores

Crucero Oil Service S.A.S guía sus actividades administrativas y operativas por valores organizacionales, que promuevan la armonización del ambiente laboral en todos los rangos existentes en la empresa, como los siguientes:

- Respeto
- Honestidad

- Puntualidad
- Excelencia
- Transparencia
- Diligencia

4.5. Productos o servicios. Actividad económica

- Elaboración de artículos metálicos para uso estructural.
- Sostenimiento y reparo especializado de productos elaborados en metal.
- Sostenimiento especializado en maquinaria y equipo.
- Actividades de soldadura, preparación superficial y aplicación de pintura.
- Elaboración de planos, ingeniería y desarrollo de obras para la industria petrolera.
- Diseño, elaboración e instalación en funcionamiento de tuberías, ductos, recipientes y tanques de todo tipo.

5. Justificación

La presente investigación busca generar una solución desde el aporte de teorías del Talento Humano a la empresa **Crucero Oil Service S.A.S**, además servirá como insumo para incentivar a los empresarios, emprendedores y estudiantes de administración a priorizar dentro de sus actividades la implementación de la creación de un manual operativo para el adecuado funcionamiento de cualquier organización.

Además se busca beneficiar a la Universidad Cooperativa de Colombia por intermedio de la posibilidad de generar documentos basados en la información recolectada en la investigación, los

cuales permitan servir a la comunidad, como referencia de investigación bibliográfica, así también se espera que contribuya para el desarrollo de nuevas investigaciones en temas relacionados.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Diseñar un Manual Operativo para la empresa *Crucero Oil Service S.A.S.*, que permita fortalecer el ejercicio de los colaboradores de esta organización.

6.2. Objetivos específicos

- Identificar las habilidades y necesidades que está requiriendo el sector Metálico para establecer las funciones que deben desarrollar el personal de la empresa *Crucero Oil Service S.A.S.*
- Priorizar las actividades principales y secundarias que deben ejecutar los trabajadores de la empresa *Crucero Oil Service S.A.S.*
- Proponer un manual de cargos para la empresa *Crucero Oil Service S.A.S.*

7. Marco Referencial

7.1. Estado del arte

Dentro de la apropiada gestión de los recursos humanos, la creación de un manual de funciones, le permiten al trabajador ser más competitivos en la consecución de sus tareas, convirtiéndose en

una manera inteligente y estratega que posee la compañía para alcanzar sus objetivos organizacionales a corto y largo plazo; como lo explican estudios ya realizados previamente, como los siguientes:

Cesar Augusto Esteban Rodríguez, en su trabajo de grado en el cual busca el título de Ingeniero Industrial, del estudiante denominado: diseño de un modelo de gestión del talento humano para la industria metalmecánica en la ciudad de Bogotá. El objetivo general de la investigación se basó en el diseño de un modelo de gestión en la industria, donde la investigación fue de tipo descriptivo, el cual intenta acumular información con el estudio del Talento Humano en el sector metalmecánico en la ciudad de Bogotá. Para el logro de los objetivos se procedió a hacer una investigación de tipo descriptivo, investigativo, y tipo mixta.

La investigación que se realizó incluyó nueve empresas del sector metalmecánico. En el cual se manejaron concepciones y cifras para análisis y para el estudio en base a diferentes guías de autodiagnóstico. Asimismo, se observaron y destacaron aspectos fundamentales acorde a la problemática determinada, en la cual presentan alternativas para su mejoramiento y el buen uso de los recursos.

El área de gestión de talento humano es una de las áreas que menos se valoran en Colombia, pero concretamente en la zona industrial de la ciudad Bogotá.; el aporte a la investigación el cual permitió evidenciar a la insatisfacción general de los trabajadores de dichos segmentos, como también otros aspectos como la poca implementación de lineamientos estratégicos por parte tanto de los directivos como de aquellos empresarios del sector industrial, la débil planeación en la parte laboral donde las empresas no aprovechan las fortalezas internas y externas, esas que pueden ayudarlas a mejorar de manera continua.

Además, la complejidad de la manera en que se puede dirigir toda la industria en la ciudad de Bogotá y de igual forma en el país.

Dentro de las principales conclusiones se encontró:

- Una gran ausencia de estructuras organizacionales ordenadas las cuales permiten una eficiente dirección del talento humano en el sector metalmecánico.
- Se establecieron y examinaron diferentes tipos de organizaciones, como su estructura y de ellas sus diferentes procesos que se manejan en el sector metalmecánico por medio de un estudio de caso, en el cual se concluye lo siguiente; muchas de las empresas pequeñas logran identificarse de tipo lineal, las medianas con una organización de tipo formal y las grandes con una organización de tipo funcional.
- Se identificó además, la ausencia de modelos de gestión en las organizaciones del sector metalmecánico referente a las mejoras en los ambientes laborales lo cuales pueden ayudar a tener una mayor productividad en el sector.
- Se tomaron en cuenta ciertas debilidades y fortalezas a través del observación de deducciones del cuestionario TECLA, el cual fue planteado por los autores; manifestando que a partir de buena gestión laboral puede trascender una mayor productividad y eficiencia. Como también, lograron identificar que las organizaciones del sector metalmecánico sin importar su tamaño consiguen optimizar las
- oportunidades, eliminando las debilidades, y consolidar las fortalezas para que se pueda establecer una mejor administración la cual a su vez resulta en una mejor y gran productividad.

Crucero Oil Service S.A.S.

Dentro de lo más relevante en el desarrollo de la investigación fue la sistematización los diversos estudios ejecutados en las empresas del sector metalmeccánico, a través del diagnóstico y análisis de derivaciones arrojados, generando dentro de los mismo el diseño de sistemas de información que suministren la evolución y el progreso continuo del sector, empleándola por medio de reingeniería y sistematización. (Rodríguez., 2011)

Por otro lado, el trabajo de Grado denominado, Elaboración de los manuales de funciones de los cargos existentes en la Industria Colombiana de Confecciones INCOCO S.A. y de los procedimientos e instructivos que sean necesarios en los procesos de Confección (camisa) y Recursos Humanos. Como objetivo general el cual se basó en la elaboración de varios manuales de funciones para diferentes cargos de la industria colombiana para la empresa Confecciones INCOCO S.A. como también los procedimientos e instructivos que sean necesarios para la realización y examen de las actividades críticas que se desarrollan en cada uno de los procesos de Confección y Recursos Humanos, objetivo por el cual lograron identificar diferentes aspectos y situaciones como lo fueron respecto a la estructura organizacional, modelo en su representación y la descripción de las relaciones que demuestran estabilidad entre los miembros de la organización y que a la vez se puede limitar, orientar y anticipar las actividades organizacionales, buscando la seguridad en las distintas operaciones y la obtención de deducciones. Entre sus propósitos más significativos se identifica primero; la realización de procesos de comunicación, de coordinación y de control para encaminar los esfuerzos acorde a los fines y a los objetivos de la organización. En un estudio realizado por INCOCO S.A acciones se ha verificado que cuenta con un sistema de calidad enfocado a la mejora continua de los procesos a través del y control de la documentación requerida en los trabajos y gestión de procesos correctivos, preventivos. Esta empresa cuenta con

un gran tamaño, y a su vez de empleados, es indiscutible que no tiene ningún preestablecido y con la aprobación de la persona adecuada, genera confusión en las responsabilidades que resulta en abuso de poder. A falta de procedimientos documentados, existe una brecha de recursos y en términos porque los diferentes métodos implementados por cada trabajador resultan no ser tan efectivos.

Finalmente, se puede decir que la cuidadosa redacción de manuales funcionales y procedimentales, así como su total distribución y control, facilitan el éxito de la empresa en diversas actividades al dar una descripción actualizada que nunca podrá considerarse completa. y perfecto, porque tiene que crecer con la organización. (SALAZAR, 2008)

Por último, sobre el Rediseño De Los Manuales De Funciones Y Diseños De Nuevos Cargos, Reestructura Orgánica De Las Funciones, Modificación De Tareas Y Actividades De Temaros Tubocaribe.

Cosas a considerar al diseñar un manual funcional. Diseñe manuales que funcionen igual para todo tipo de negocios, tanto restringidos como anónimos. El objetivo final del manual es precisar la organización de la empresa, su composición como sus funciones. Por tanto, todos los aspectos que deben tener en cuenta al momento de crear un manual de funcionalidades deben:

1. Definir la distribución organizativa de la empresa.
2. Determinar el número de oficinas y puestos que componen la estructura.
3. Asigne la función correspondiente a cada extensión.
4. Constituir los requisitos (investigación, experiencia, perfil) necesarios para el desempeño de la función relevante.
5. Establecer una relación jerárquica entre los diferentes puestos.
6. Aprobar y distribuir los manuales de la empresa.

Dentro de la investigación es necesario resaltar los objetivos que se pueden alcanzar al momento de la creación y puesta en marcha del manual de funciones:

- Sirve como herramienta fundamental para agilizar la funcionalidad e interpretar cada puesto. Le permiten no desperdiciar tiempo y su a vez esfuerzo en la ejecución de su trabajo, evitando así la repetición de instrucciones.
- Define la función que debe realizar el puesto. Puede ser utilizado como una nueva herramienta de orientación e integración de empleados para ayudarlo a adaptarse a su nueva labor.
- Suministrar a los trabajadores información sobre sus actividades, organización empresarial y su puesto jerárquico.
- Colaborar para realizar correctamente las tareas asignadas a los empleados y aportar uniformidad en el trabajo.
- Promover un mejor uso de los recursos humanos y físicos.

Podemos decir que, el diseño elaborado para la empresa TUBOCARIBE Ltda. Se dio por la necesidad de ajustar los dos manuales de funciones ocasionadas de la unión de las empresas (Maverick y Tenaris), donde se tuvieron en cuenta las fortalezas de aquellos manuales anteriormente creados, y se creó un compendio el cual servirá de guía para el trabajador cuando quiera consultarlo o conocer cualquier información. La investigación requirió de la aplicación de y elaboración de una propuesta de un modelo operativo factible, o la posibilidad de encontrar una solución de forma práctica para satisfacer necesidades sea de una organización, institución o grupo social. Descriptiva de enfoque transaccional con diseño de campo de tipo documental, las técnicas

de observación y una ficha en la cual se detallaban funciones de los operarios para la comparación en la observación de campo. (CARBALLO, 2007)

7.2. Marco teórico

7.3. Gestión Estratégica De La Organización

La perspectiva general y el direccionamiento estratégico en las organizaciones pretenden que la gestión del talento humano se desenvuelva desde el punto de vista que ayude a contribuir la definición de cadena de valor, entendiendo este concepto como los macro procesos, procesos y procedimientos planificados para alcanzar el cumplimiento de la misión y la visión de la empresa. La cadena de valor, por su parte, se ocupa de los propósitos relevantes e intrínsecos de la cadena de valor para dar plena complacencia a los clientes internos y externos de la empresa. (UMNG , 2018)

7.4. Concepto de talento humano

El comienzo y la transformación auténtica del talento humano tienen muchos referentes como lo es en el aumento, la complejidad y el desarrollo de funciones como también de actividades, entre tareas que se pueden ejecutar las personas que pertenecen a las organizaciones. También, se refiere a aquellos quehaceres que están básicamente afinados con aquellos elementos políticos, culturales, legales, tecnológicos y económicos que se dan en la sociedad.

Los siglos XVIII y XIX fueron especialmente significativos para la evolución del talento humano, porque dos hechos durante estos doscientos años estimularon el estudio de la gestión como ciencia: la carrera, que marcó el paso de la artesanía a la producción en masa y el surgimiento de la gestión escuelas, que introdujeron teorías hasta ahora obsoletas como la tenencia.

El talento humano muestra que "Creatividad y destreza" es el don mágico que tienen las personas cuando está bien administrado es muy productivo, no es primordial contar con los servicios profesionales de personas de empresas especializadas, que no pertenecen a la empresa para llegar al de los negocios, donde se deben aprovechar las fuerzas creativas de las personas. Al momento de estar motivado, impulsa a las personas a rebelarse de manera instantánea, otro aspecto significativo es el liderazgo en las empresas, lo que busca que las personas logren involucrarse en cada uno de los procesos de desarrollo de la globalización, tecnología, información, conocimiento, servicio al cliente, productividad, competitividad, etc. (Andachi, 2015)

El trabajo de la persona encargada del talento humano, es ayudar a los empleados a alcanzar su máximo potencial, y sus relaciones son directamente proporcionales a los resultados de la empresa. Esto se ha demostrado porque si los empleados no se desempeñan de la mejor manera, las metas y objetivos individuales y de equipo no se lograrán. En esta área, buscamos encontrar una ponderación entre los objetivos de los trabajadores y los de la empresa. La aplicación de la estrategia correcta en combinación con el entorno de trabajo adecuado asegura que los empleados logren competitividad, eficiencia y eficacia en el proceso de producción. (Rondon, 2018)

Figura 1. Gestión estratégica de la organización



Fuente: (UMNG , 2018)

La administración estratégica es el proceso de identificar y explicar las estrategias que los gerentes pueden usar para mejorar sus operaciones comerciales y su ventaja competitiva.

Esto se emplea en las empresas pequeñas como a las grandes, ya que incluso las más pequeñas se enfrentan a la competencia y al exponer e implementar las estrategias adecuadas, pueden lograr beneficios duraderos.

7.5. Marco conceptual

- **Capacitación:** Comportamiento y resultados del entrenamiento. En otras palabras, se trata de capacitar, enseñar, entrenar o educar a alguien con el propósito de adquirir habilidades o habilidades para desarrollar un comportamiento en particular. (Definición , s.f.)
- **Desarrollo Organizacional:** Se refiere a las mejoras que ha experimentado una empresa a través de un óptimo control interno. (Economipedia, s.f.)
- **Desempeño Laboral:** Muestra las habilidades y habilidades que tiene una persona para trabajar en una empresa. (ECURED, s.f.)
- **Entrenamiento:** capacidad para adquirir nuevas habilidades, aptitudes y conocimientos, como también para enseñar algún oficio con el fin de brindar cierta utilidad a quienes lo adquieren. (DefiniciónABC, s.f.)

8. Diseño Metodológico

8.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación desarrollado en la actual investigación es descriptiva, este tipo de investigación es sobre contextos de hecho y su peculiaridad esencial, es la de mostrar un comentario correcto. Aquí se pueden incluir los siguientes tipos de estudios como lo son:

encuestas, casos, exploratorios, causales, de desarrollo, predictivos, de conjuntos, de correlación.

(Franco, 2014)

8.2. Tipo de enfoque

El tipo de enfoque de la actual investigación en la empresa Crucero Oil Service S.A.S. es de carácter cualitativo, ya que no se fundamenta en la estadística; además, permite alcanzar un análisis sistemático de información más subjetiva, como resultado de sucesos recurrentes y aunque, es subjetiva esta permite interpretar los resultados de manera lógica y fundamentada (Universidad de COLIMA).

8.3. Población y Muestra

Las características comunes observadas en la población de la presente investigación son los nueve (9) trabajadores directos con los que cuenta actualmente la empresa Crucero Oil Service S.A.S. Que intervienen en el hecho con rasgos semejantes como tiempo y espacio; debido a que es un número que se puede manejar, podemos decir, que la muestra es el total de la población.

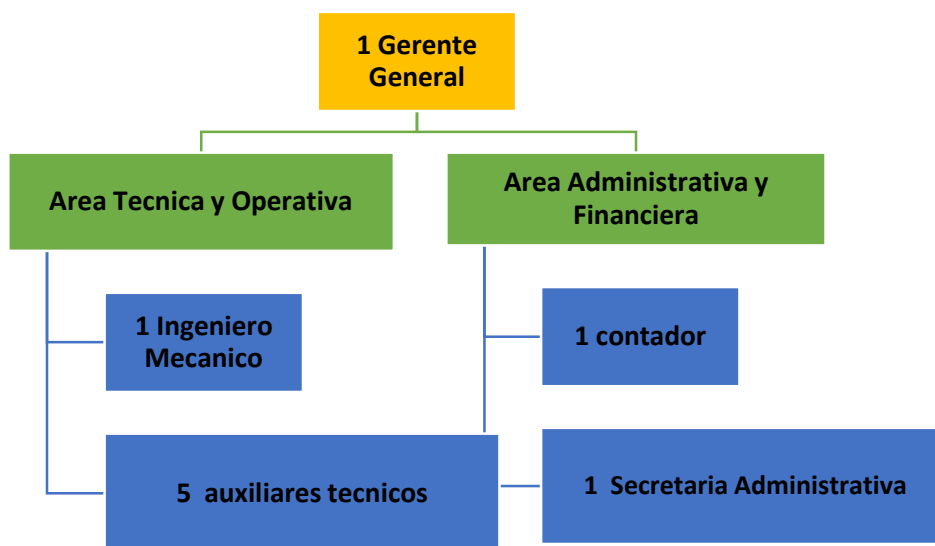
8.4. Instrumento de recolección de información

Al ser una investigación de carácter explicativo y cualitativo, se utilizó el mecanismo de observación; es decir, llevando a cabo un registro visual del desarrollo de la situación presentada en la empresa Crucero Oil Service S.A.S.

**Propuesta de Manual de Funciones de La
Empresa Crucero Oil Service S.A.S.**

Crucero Oil Service S.A.S.

Misión: Crucero Oil Service S.A.S. es una empresa colombiana dedicada a la fabricación de productos metálicos para uso estructural que busca satisfacer las necesidades del mercado del departamento de Córdoba mediante la creación de excelentes productos.



REPRESENTACIÓN DE FUNCIONES POR ÁREAS DE LA EMPRESA.

Gerente General: estará responsabilizado de la dirección, organización, coordinación y supervisión de la gestión y actividades operativas de la empresa. Además, lidera la redacción de la planificación estratégica, procedimientos operativos anuales, presupuestos, inversiones y estados financieros de la organización. Corresponde al representante legal de la organización. Los directores son los principales responsables del sistema de control interno y, por tanto, son los responsables de definir las estructuras, actividades y procesos que integran el sistema de control interno.

Naturaleza del cargo: **Administrativo y de Gestión**

Cargos subordinados directos: **Ing. Mecánico y Secretaria**

Funciones y tareas del cargo: **en direccionar, organizar, coordinar y supervisar todas las actividades administrativas y cada una de las operacionales de la empresa.**

Funciones	Labores
Proyectar y Organizar las actividades operativas de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar y adquirir los recursos físicos y humanos de la organización. - Establecer costos de cada operación y la proposición de las tarifas de servicios. -programar y asignar los recursos vigilando que se presente el mejor aprovechamiento de las capacidades operativas de Plantas
Inspeccionar que la operatividad se desenvuelva con regularidad, congruencia y acorde a lo previsto.	<ul style="list-style-type: none"> - Delegar compras de bienes o servicios requeridos por el área, de acuerdo a las políticas existentes al respecto - Realizar la contratación de personal temporal

Contador Público: Encargarse de la preparación de toda la información financiera y contable de Organización.

Nombre del cargo: Contador Publico

Naturaleza del cargo: Administración

Cargo inmediato: Administrador

Cargo subordinado directos: Secretaria

Funciones: encargarse de gestionar recursos financieros y servicios administrativos que apoyen la gestión a nivel general de manera eficiente y eficaz, acorde a los objetivos estratégicos de la empresa.

Funciones	Labores
Supervisión de la información contable.	- Contabilizar las transacciones comerciales apoyadas con el software contable, depreciaciones y provisiones de las inversiones de corto y largo plazo.
Facturación	Emisión y revisión de las facturas.
Interactuar con los diferentes proveedores de servicios habituales	La solicitud de diferentes cotizaciones que soporten para la compra de productos y servicios.
Administrar los archivos de documentos legales contables de	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos de prestación de servicios originales - Contratos de proveedores originales - Contratos de compradores o clientes - Documentos contables - Examinar todas las operaciones que se establecen en los libros contables.

Secretaria Administrativa: Sus principales labores son: apoyar al Administrador de la organización en el administración de su agenda.

Nombre del cargo: Secretaria Administrativa	
Naturaleza del cargo: Técnico	
Cargo superior inmediato: Gerente General	
Funciones y tareas del cargo: Elaborar actividades de carácter administrativo relacionado con la aceptación, clasificación y vigilancia de la documentación interna y externa de la organización, manteniendo la respectiva reserva y privacidad de la información que se proporciona. Conjuntamente, reconciliar todo lo relacionado con las impresiones, estructuración y exposición de documentos.	
Funciones	Tareas
Atención de recepción	<ul style="list-style-type: none"> - Atención de teléfonos para la filtración, distribución y registro de cada una de las llamadas que realicen. - Mantener actualizado el proceso de gestión documental de la organización - Dar respuesta a consultas efectuadas por trabajadores, proveedores y compradores o potenciales compradores. - Aceptación y despacho de la toda la información de la empresa - Reconocimiento de los diferentes compromisos de cada uno de los miembros de la empresa para transferir la información.
Conocimientos generales	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de esencial de Office (Excel, Word, Power Point) Internet por lo menos en un nivel Intermedio.

Ingeniero Mecánico: Es el encargado de Supervisar, asignar y dirigir la producción de manera eficaz y eficiente en la Organización.

Nombre del cargo: Ingeniero Mecánico	
Naturaleza del cargo: Operativo	
Cargo: Gerente General	
Cargos dependientes directos: Soldadores, tuberos, auxiliares técnicos	
funciones y tareas del cargo: Supervisar, asignar y dirigir la producción de manera eficaz y eficiente en la Organización	
Funciones	Tareas
Establecer lineamientos, políticas y procedimientos que guíen al talento humano del área de operación en el perfeccionamiento de las labores y de los recursos.	<ul style="list-style-type: none"> - El diseño y establecimiento de políticas y procedimientos asociados a los procesos operativos de la organización. - Crear e implementar el diseño de lineamientos, estrategias, herramientas y metodologías para la

elaboración de productos metálicos en la organización.

- Instituir ordenamientos que protejan la vida útil y la manera en que operan las instalaciones y los equipos.
- Instituir disposiciones y procesos que ayuden a disminuir los riesgos laborales.
- Examinar de manera periódica los métodos que se realizan en la parte industrial, para lograr identificar la oportunidad de mejorar.

Auxiliar Técnico: Operario de máquinas para la elaboración de productos metálicos.

Nombre del cargo: Auxiliar Técnico

Estipulaciones del cargo: Técnico. Manejo y mantención de equipos

Cargo: Administrador

Ocupaciones y labores: Operación de las maquinarias y de los equipos para la elaboración de productos metálicos.

Funciones	Tareas
Organizar y operar la maquinaria y equipos para lograr un eficiente flujo de material entre la recepción, almacenamiento y despacho.	<ul style="list-style-type: none"> - Ordenar los flujos de movimientos de los materiales - Tener al día los formatos o registros de inspección de las operaciones y/o distribuciones. - Elaboración de los diferentes productos ofertados por la empresa - Cargue y descargue de material para elaboración de productos terminados - Desempeñar funciones asignadas por su autoridad competente, las cuales sean dependiendo del campo de actuación, el grado y la naturaleza del puesto de trabajo.

10. Referencias

- AGRUPNOVA. (2020). *Estructura metálica*. Obtenido de <https://www.agrupnova.com/es/?p=4196>
- Aké, G. V. (s.f.). La capacitación en la empresa. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-capacitacion-en-la-empresa/>
- Andachi, S. (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4636/1/T1693-MGE-Andachi-La%20teor%c3%ada.pdf>
- Barrios, Y. (2012). La Importancia de la Capacitación. Obtenido de <http://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>
- CARBALLO, H. B. (2007). *REDISEÑO DE LOS MANUALES DE FUNCIONES Y DISEÑOS DE NUEVOS CARGOS, REESTRUCTURA ORGANICA DE LAS FUNCIONES, MODIFICACION DE TAREAS Y ACTIVIDADES DE TENARIS TUBOCARIBE*. Obtenido de <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0043173.pdf>
- COFIDE. (s.f.). La importancia de la capacitación dentro de una empresa. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/la-importancia-de-la-capacitacion-dentro-de-una-empresa>
- Definición . (s.f.). Capacitación. Obtenido de <https://definicion.de/capacitacion/>
- DefiniciónABC. (s.f.). Definición de Entrenamiento. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/entrenamiento.php>
- Economipedia. (s.f.). Desarrollo organizacional. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-organizacional.html>
- ECURED. (s.f.). Desempeño laboral. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

- FODESEP. (2019). PLAN DE CAPACITACIÓN. Obtenido de https://www.fodese.gov.co/images/docs/Planeacion/PLAN_ANUAL_DE_CAPACITACIONES_2019.pdf
- Franco, Y. (2014). *Tesis de Investigación*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/07/como-se-debe-citar-un-blog-como.html>
- Mimenza, O. C. (s.f.). Los 15 tipos de investigación (y características). Obtenido de <https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Rodriguez, M. A. (2017). 3 Razones para implementar un plan de capacitación en su empresa. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/3-razones-para-implementar-un-plan-de-capacitacion-en-su-empresa/>
- Rodríguez., C. A. (2011). *DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA INDUSTRIA METALMECÁNICA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/5917>
- Rondon, I. (2018). *Gerencia del talento humano*. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6879/1/5131586-2018-II-GTH.pdf>
- SALAZAR, S. N. (2008). *Elaboración de los manuales de funciones de los cargos existentes en la Industria Colombiana de Confecciones INCOCO S.A. y de los procedimientos e instructivos que sean necesarios en los procesos de Confección (camisa) y Recursos Humanos*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/71395305.pdf>
- Siliceo, A. (2006). Capacitación y desarrollo de personal. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=CJhlsrSuIMUC&pg=PA24&dq=capacitaciones+dentro+de+las+empresas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwipkbCBv6vtAhUKn-AKHZDxCskQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=capacitaciones%20dentro%20de%20las%20empresas&f=false>
- Torres, I. (s.f). Plan de Capacitación – Qué es y Cómo hacerlo. Obtenido de <https://iveconsultores.com/plan-de-capacitacion/>

