

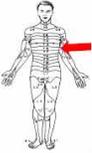
<p>Quemadura - irritación por contacto con sustancias químicas Lesión del sistema cutáneo</p>	<p>Piel</p> 	 <p>Peto (Plástico)</p>	<p>Plástico con resistencia a la abrasión, grasas, aceites, ácidos orgánicos y a bajas temperaturas producidas por humedad.</p>	<p>Evidencia roturas, desgaste excesivo y/o deformaciones que limitan su desempeño</p>	<p>4 meses</p>
<p>Humedad prolongada generada por actividades húmedas Lesión del sistema cutáneo</p>		 <p>Traje protector de humedad</p>	<p>Resistencia contra sustancias químicas Facilidad en los movimientos</p>	<p>Evidencia de perforaciones, roturas, rasgado contaminado</p>	<p>6 meses</p>
<p>Quemadura - irritación por contacto con sustancias químicas Lesión del sistema cutáneo</p>		 <p>Chaqueta térmica</p>	<p>Impermeable Cremallera central Capota Térmica resistente al frío</p>	<p>Presencia de fisuras en las costuras Daño de cremallera Desgaste en extremidades (puños, capota, cuello, etc) Roturas Rasgado Contaminado</p>	<p>5 años</p>

Figura 97. Elementos de protección personal para piel y cuerpo. Elaboración propia.

<p>Quemaduras generadas por el contacto con sustancias químicas Lesión cutánea</p>	<p>Manos</p> 	 <p>Guantes (Nitrilo Calibre 15)</p>	<p>De nitrilo calibre 15, flexible que permitan máxima destreza Apropiados para manipulación de químicos Yema de los dedos texturizadas.</p>	<p>Evidencia roturas, desgaste, contaminación, suciedad excesiva.</p>	<p>Personal operativo de planta de producción: 1 paquete de 25 pares al mes</p>
		 <p>Guantes (Nitrilo Calibre 38)</p>	<p>Nitrilo Calibre 38, Reforzados en todos los dedos especialmente pulgar e índice Acabado rugoso Elementos antideslizantes en la palma Alta flexibilidad Material resistente a la abrasión de sustancias químicas</p>	<p>Evidencia roturas, desgaste, contaminación, suciedad excesiva.</p>	<p>Personal operativo de planta de producción: 1 paquete de 12 pares al mes</p>
		 <p>Guantes (Caucho)</p>	<p>De caucho para tareas que requieren máxima destreza, delgados. Yema de los dedos texturizadas. Variedad de colores dependiendo de la actividad a realizar</p>	<p>Evidencia roturas, desgaste, contaminación, suciedad excesiva.</p>	<p>15 días</p>
		 <p>Guantes de hilaza con recubrimiento de Neopreno.</p>	<p>Tejido de punto respirable en algodón y poliéster. Látex rizado con una excelente capacidad de sujeción. Ideales para uso general a nivel industrial.</p>	<p>Pérdida de adherencia, sujeción. (Lisos). Daños o levantamiento del látex en la palma.</p>	<p>4 meses ó por frecuencia de uso</p>
<p>Trauma y heridas generados por manipulación de cargas Lesiones cutáneas</p>		 <p>Guantes de vaqueta</p>	<p>Protección contra trabajos mecánicos y físicos. Resistencia superior al voltaje de uso, corrientes de fuga inferiores a los valores de norma aún en condiciones húmedas.</p>	<p>Evidencia deformaciones, roturas No genera agarre</p>	<p>6 meses ó por frecuencia de uso</p>

Figura 98. Elementos de protección personal para manos. Elaboración propia.

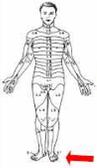
Trauma por caída de objetos, resbalones Lesión osteomuscular	Pie		 Bots de seguridad con puntera reforzada	En cuero Puntera reforzada Puntera de las botas blancas no metálica. Suela antideslizante y a prueba de corrosión Resistencia eléctrica (Antiestática)	Evidencia desgaste en punta de acero golpeada, ruptura del cuero.	4 meses ó por frecuencia de uso
			 Bota impermeable punta de acero	PVC con soporte de tejido de punto Puntera reforzada Suela antideslizante y a prueba de corrosión Resistencia eléctrica (Antiestática) Plantilla anti perforación Caña alta	Evidencia desgaste en punta de acero golpeada, ruptura de la bota.	

Figura 99. Elementos de protección personal para pies. Elaboración propia.

6.2.6.2. Matriz de peligros y riesgos ocupacionales.

A continuación, los peligros a los que están expuestos en las instalaciones de la planta.

Criterios de evaluación de la matriz						
Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánico	Condiciones de Seguridad	Fenómenos Naturales
Virus	Exposición a Ruido (de impacto, intermitente o continuo)	Polvos Orgánicos, inorgánicos	Gestión Organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Posturas prolongada, mantenida, forzada, antigravitacional	Mecánico: manipulación de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos, atrapamiento, choques o volcamientos, Atropellamiento (Herramientas, maquinaria), Manipulación de elementos cortopunzante, Maquinaria puesta en funcionamiento, Manejo de equipos (Estibador y Montacargas).	Vendaval
Bacterias	Iluminación (Luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico: alta y baja tensión, estática.	Inundación
Hongos	Vibración (Cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo ( relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo: sistemas y medios de almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo (caídas de objetos desde la altura, caen ruedan, se deslizan), caídas al mismo o diferente nivel (escaleras de dos pasos), caídas diferente nivel (escaleras de tres pasos).	Derrumbe
Ricketias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Exposición a vapores orgánicos	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)	Levantamiento y Manipulación manual de cargas	Tecnológico: explosión, fuga, Derrame de productos Derrame mayor > a 25 Kg, Derrame menor < a 25 Kg, incendio.	Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas)
Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)	Posturas sedentes	Accidentes de tránsito: desplazamiento en vía pública	Sismo
Picaduras	Radiaciones Ionizantes (rayos X, gama, beta y alfa)	Exposición a Material Particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Público: Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, trabajo público, asonadas	
Mordeduras	Radiaciones no Ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)	Contacto con Sustancias Químicas	Toma de decisiones - Manejo de dinero		Trabajo en Alturas	
Fluidos o Excrementos	Contacto con superficies calientes	Exposición por inhalación a compuestos químicos	Comportamiento inseguro		Trabajo en Espacios Confinados	
Enfermedades tropicales					Trabajo en caliente	

Figura 100. Matriz de peligros. Elaboración propia.

En la siguiente tabla se pueden evidenciar los riesgos a los que se exponen las personas en la planta.

Tabla 84.

*Matriz de riesgos*

Ítem	Riesgo	Efecto	Plan de Contingencia
1	Ruido	Sordera profesional, Irritabilidad, Disminución de la productividad	No sobrepasar los niveles máximos permitidos por la normatividad
2	Caídas	Golpes en extremidades, Golpes en la cabeza, Lesiones óseas o fracturas	Uso de botas con suela antideslizante
3	Temperatura extrema de frío	Escalofrío, calambres, resfriados o efecto de puntas	Uso de overoles, impermeables que den calor al cuerpo
4	Contactos eléctricos directos o indirectos	Descargas eléctricas, o daño de maquinarias	Uso de botas de caucho
5	Posturas inadecuadas	Espasmos musculares, lumbagos, calambres, fatiga	Capacitaciones de personal
6	Trabajo de pie prolongado	Dolores de espalda, pronunciación de las venas, dolor en los gemelos, fatiga	Tiempos de receso a la hora del almuerzo, por la mañana, por la tarde en momentos de menos demanda

*Nota.* Elaboración propia.

**6.2.6.3. Resultado de pruebas piloto.** En las pruebas piloto realizadas en el municipio de Cerinza se dividió en 2, un piloto en el que se mantienen a los caracoles a la intemperie, sin protección, sin control de temperatura y humedad. Se tienen en un área de 2x2 m<sup>2</sup> donde se mantienen con alimento a base de concentrado y forraje.

Los resultados que se obtienen son negativos ya que de los 50 caracoles que se tenían en este espacio solo 4 de ellos se llegaron a reproducir, pero con unas posturas muy bajas de aproximadamente 60 huevos por cada una, de este ningún huevo llegó a desarrollarse o a eclosionar, esto debido a la temperatura muy baja y la humedad que es del 70% lo que no permite un desarrollo del caracol de manera eficiente. Por otro lado, prueba piloto que se hizo controlando todos estos factores arrojó resultados positivos, se construyó un invernadero para controlar temperatura y humedad y controlando la luz del sol ya que no puede llegarles de manera directa.



**Figura 101.** Instalaciones. Elaboración propia.

En el área de cría se colocan varios vasos llenos de tierra para la postura de los huevos logrando que todos los caracoles se reprodujeran y colocaran sus posturas, luego se pasan a un recipiente más grande donde se dejan hasta la eclosión, como se puede observar en las siguientes imágenes.



**Figura 102.** Caracoles realizando las posturas. Elaboración propia.



**Figura 103.** Resultado después de las posturas. Elaboración propia.

De esta manera se logra con éxito la puesta en marcha, ya que se ven resultados esperados y acordes a lo que se tenía planeado.

Queda claro que para un desarrollo y obtención de buenos resultados se deben controlar con rigor los factores como temperatura, humedad, luz y alimentación.

### **6.3. Estudio organizacional**

#### **6.3.1. Estructura de gestión de procesos.**

**6.3.1.1. Presentación de la empresa.** Escargot WJ es una empresa dedicada a la producción cría de caracoles, somos una empresa dedicada a ofrecerles a sus clientes productos de alta calidad y un servicio oportuno. Contamos con un grupo de colaboradores altamente calificados y comprometidos por brindar lo mejor de ellos para así ofrecer productos de alta calidad.

Ofrecemos dos líneas de productos los cuales son carne de caracol y baba de caracol, nuestros productos de gran calidad se ofrecen para el consumo interno y a futuro se espera poder exportar a países que son grandes consumidores principalmente Francia, España, Italia y Estados Unidos.

**6.3.1.2. Actividad económica.** Escargot WJ es una empresa del sector primario, ya que se dedica a la cría del caracol en recintos cerrados en el departamento de Boyacá municipio de Cerinza, para luego vender la carne, y la baba a los diferentes clientes para que después se transformen, por el lado de la carne del caracol en platos exquisitos y selectos, y la baba de caracol en productos como lo son cremas, cosméticos, tintes, shampoo, etc. Ya que su alto valor nutricional ayuda a muchos procesos metabólicos del ser humano.

**6.3.1.3. Número de trabajadores.** Escargot WJ cuenta con un total de 19 trabajadores en las diferentes áreas y zonas con las que cuenta la empresa, debido a este número de trabajadores la compañía está catalogada como pequeña empresa según la clasificación de tipos de empresa la cual tiene definida el ministerio de comercio.

#### **6.3.2. Estructura organizacional.**

La empresa cuenta con un gerente general, y tres dependencias: gerente contabilidad y finanzas, gerente procesos planta y gerente gestión humana.

**Gerente General:** Estar a cargo de la compañía buscando mejores resultados de compra y venta en el mercado y clientes, organizar reuniones con clientes, entre otras; también tiene a su cargo a la parte comercial, compras y contabilidad y finanzas, quienes están encargados de la gestión contable y financiera de la compañía búsqueda de nuevos clientes y estar pendiente a los requerimientos o productos que se necesiten en el proceso productivo.

**Gerente Procesos Planta:** Este encargado de controlar todo el proceso de la cría de los caracoles, desde que nacen hasta que están listos para la venta, tiene a su cargo a los coordinadores de cada

proceso o zoo cultivó. Los coordinadores están encargados de llevar a cabo las funciones y actividades para la operación de la planta y de la producción del zoo criadero, garantizando el buen cuidado, alimentación, debe estar muy pendiente a los periodos de reproducción, a su vez están los trabajadores de planta quienes son los que están directamente en relación con los caracoles, deben mantener los zoo criaderos limpios, en buenas condiciones de salubridad, deben alimentar a los caracoles, identificar cuales se encuentran enfermos, retirar o recoger los caracoles que por diferentes motivos mueren, seleccionar los que ya están para la venta, entre otras.

Realizar las aprobaciones de las cotizaciones y compras de la materia prima, y demás recursos que necesite la empresa, tiene a su cargo un grupo de auxiliares con quienes se coordina para realizar las cotizaciones de los diferentes recursos garantizando siempre contar con materia prima en la empresa. También tiene a su cargo el área de almacén, con quienes interactúa para garantizar siempre que la empresa no se vaya a quedar sin materia prima.

Gerente Recursos Humanos: Esta encargada de todo el tema legal y de contratación, así como de buscar espacios de esparcimiento para los empleados, Estar pendiente con su grupo de trabajo al tema de los controles medico periódicos, ausencias, permisos, llamados de atención, suspensión y terminación de contratos esto de la mano con el jefe inmediato de cada trabajador. Tiene a su cargo a una psicóloga quien está encargada de apoyar la parte del proceso de contratación, realizar evaluaciones periódicas a los trabajadores, también está a su cargo un analista de selección quien se encarga de seleccionar y hacer las pruebas de aptitud a cada empleado y garantizar que estos cumplan con los requisitos para lo que fueron contratados, también cuenta con un grupo de auxiliares con quienes coordina lo relacionado a nomina, al tema del bienestar de los empleados, vinculación y afiliaciones, entre otras actividades.

### **6.3.3. Planeación estratégica.**

**6.3.3.1. Misión.** Escargot WJ enfoca sus esfuerzos en brindar sus productos con altos estándares de calidad y cumplimiento a precios competitivos, contamos con un grupo de colaboradores altamente calificados, pensando en aportar al crecimiento de la compañía, e incentivando el consumo de estas líneas de producto de gran aporte a la salud.

**6.3.3.2. Visión.** Escargot WJ quiere para el año 2030 posicionarse como una empresa líder en ventas de carne de caracol y baba de caracol, así como ser referente por la calidad de sus productos

y el cumplimiento a sus clientes. Implementando mejoras en todos sus procesos para hacer de ESCARGOT WJ una empresa eficiente y que trascienda en el tiempo.

#### Principios y valores

Imagina lo extraordinario: Desafía los paradigmas y busca siempre cómo hacer mejor las cosas.

Enfoca la energía: Concentra los esfuerzos y energía para el logro de los objetivos

Libera el Potencial: Crea un ambiente que promueve la creatividad, el intercambio de conocimiento y el aprendizaje.

Honra sus compromisos: Cumple sus compromisos en tiempo y calidad para generar una relación de confianza

Somos apasionados: Disfruta intensamente lo que hace

Somos Emprendedores: Se reta a crear y crecer para lograr sus sueños.

Somos Cercanos: Mantiene relaciones de calidad y respeto que generan valor para todos.

Somos auténticos: Es consecuente con lo que piensa, dice y hace.

Productividad: Cumple o supera los estándares definidos, en la operación que realiza.

Atención al detalle: Desarrolla procesos de discriminación, identificación y reconocimiento de los aspectos más relevantes o significativos en su operación de trabajo.

Actitud: Tiene sentido de pertenencia por WJ Escargot.

Seguimiento a normas: Sigue con disciplina las políticas, reglamento y normas de la compañía.

**6.3.3.3. Política de seguridad y salud en el trabajo.** Escargot WJ dedicada a la cría y venta de carne y baba de caracol, consiente de los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos sus empleados, clientes y demás partes interesadas durante el desarrollo de sus actividades, se compromete con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dirigiendo sus esfuerzos hacia la prevención de accidentes o enfermedades laborales con el fin de garantizar un bienestar físico, mental y social de la organización.

Mediante la gestión de recursos necesarios para que nuestros trabajadores tengan condiciones de trabajo seguras, del mismo modo cumpliendo todos los requisitos legales, tales como las normas de higiene y la seguridad en las instalaciones y como parte importante haciendo evaluaciones continuas e identificaciones de posibles riesgos y peligros.

Es deber de la organización socializar, compartir y divulgar esta política a todo el personal, para que tengan conocimiento y sean partícipes del desarrollo del SG-SST, teniendo en cuenta que no solo es responsabilidad de alta dirección, sino de todos los integrantes de la organización, la seguridad y la salud de cada uno de ellos.

**6.3.3.4. Política de calidad.** Escargot WJ es una empresa dedicada a la cría y venta de carne y baba de caracol, trabajando siempre en la innovación de sus productos, procesos e infraestructura para dar un mejor servicio, se siente comprometido por logra satisfacer las necesidades que día a día surgen por parte de nuestros clientes.

Queremos ir mar allá de un cumplimiento de necesidades, sobre pasar esas expectativas que tienen sobre nuestra organización y a modo de trabajo, mediante una mejora continua de cada actividad que realiza nuestra organización como finalidad ofrecer un servicio rápido, con productos de buena calidad y a precios competitivos.

Objetivos

Mejoramiento continuo de procesos y tiempos de espera.

Cumplimiento de todos los requisitos, tales como normas de higiene o aquellos que son propios de nuestros clientes.

Buscar siempre nuevos nichos en nuestro mercado.

Fidelizar a nuestra clientela por medio de un buen servicio.

**6.3.3.5. Política de seguridad vial.** Escargot WJ es una empresa que ofrece al público productos de la más alta calidad, por tal razón se siente comprometida con la prevención de accidentalidad, formando a sus trabajadores de modo que tomen conciencia de los riesgos que tienen en vías públicas y tengan claro las reglas que tienen que aplicar a la hora de ejecutar su trabajo.

El compromiso de la dirección es gestionar actividades para la promoción y prevención que

permita una mejora continua en la reducción de accidentes en vías públicas.

Para cumplir este propósito debe:

Cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de Tránsito Terrestre según la ley 769 de 2002, que se enmarca en principios de seguridad, calidad, la preservación de un ambiente sano y la protección del espacio público.

Establecer estrategias de concientización a los funcionarios a través de capacitaciones de orientación a la prevención de accidentes de tránsito y respeto por las señales de tránsito vehicular, que permitan la adopción de conductas proactivas frente al manejo defensivo.

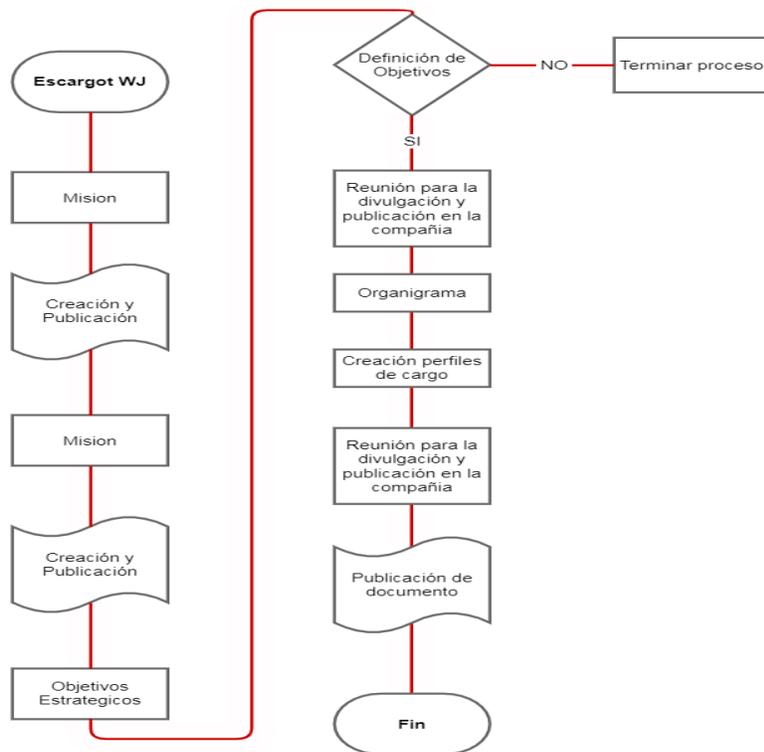
Gestionar los recursos necesarios para el cumplimiento.

**6.3.3.6. Política ambiental.** Escargot WJ dedicado a la cría y venta de caracoles, consciente del impacto ambiental que este genera durante el desarrollo de sus actividades, se siente comprometido a mitigar los factores se ven afectados en cada punto de nuestra cadena de valor, por medio del cumplimiento de los requisitos legales estipulados y adicional gestionando campañas que ayuden a concientizar a nuestra organización del compromiso que tenemos con el medio ambiente.

Somos conscientes que nuestro futuro depende del uso responsable de los recursos naturales, es por ello que unos de los principales objetivos es la reducción de consumo de agua y energía, por otra parte, la adecuada clasificación de los desechos generados durante proceso productivo.

Flujo grama organizacional

A continuación, se representa el flujo grama organizacional de la compañía Escargot WJ el cual tiene un peso importante en la empresa



**Figura 104.** Flujograma organizacional. Elaboración propia.

#### 6.3.4. Justificación del departamento de personal.

En Escargot WJ consideramos prudente que gestión humana o recursos humanos este a nivel de dirección, ya que, si se deja en un nivel más bajo, algunas de las otras direcciones se querrán aprovechar de esto y serán ellos quienes definan como debe trabajar gestión humana y como hay varias dependencias no todas trabajan iguales, generando así un caos organizacional en gestión humana. Es por esta razón que gestión humana está a nivel de dirección, de este modo no tendrá ningún problema para interactuar con todos los empleados.

Porque dos niveles, en primer nivel se encuentra la gerencia de gestión humana quien se encarga de la parte legal en todo el tema laboral, y de aprobar o despedir a un trabajador. Tiene a su cargo a un analista de selección y bienestar quien se encarga de realizar las pruebas a los nuevos trabajadores y otras pruebas que se hacen de rutina, también es encargada de analizar y realizar pruebas de aptitud a los nuevos empleados y en un segundo nivel está el analista de nómina el cual se encargara de manejar la nómina, bienestar para los empleados, copaso, comité de convivencia, brigada de emergencias y vigía ocupacional.

**6.3.4.1. Misión departamento gestión humana.** El departamento de personal tiene como misión enfocarse en la optimización de los recursos humanos, fortalecer la gestión y el desarrollo del personal de la compañía a través de la selección y evaluación de personal directivo, fomentar un adecuado clima laboral que ayude a él buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la excelencia y la mejora continua de los empleados, logrando así la mejora de su productividad y competitividad.

**6.3.4.2. Visión departamento gestión humana.** El departamento de personal de la compañía Escargot WJ busca ser una dirección que promueva el desarrollo integral de los empleados, por medio de su personal calificado, el cual estará en una búsqueda constante de selección y evaluación profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio del crecimiento y posicionamiento en el sector para la compañía.

**6.3.4.3. Objetivos estratégicos departamento gestión humana.** El departamento de personal de Escargot WJ se ha planteado una serie de objetivos con los cuales busca posicionarse en el mercado como líder en la producción de carne y baba de caracol:

Selección del personal idóneo para el cargo y funciones a desempeñar en la compañía cumpliendo con los procesos establecidos.

Estar en busca de la mejora continua para el fortalecimiento del clima laboral dentro de la compañía, guiando al empleado, en el trabajo en equipo, y enfocando la participación y la comunicación efectiva y asertiva.

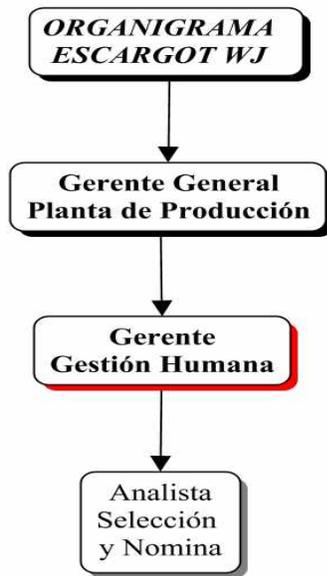
Cumplir con los beneficios al personal de la compañía.

Aumentar la productividad de WJ Escargot a través de elementos que permitan incentivar el desarrollo y crecimiento profesional y personal de los empleados.

Búsqueda permanente en el proceso de Recursos Humanos innovación y desarrollo de nuevas ideas que permitan una la relación con los empleados generando sentido de pertenencia por la empresa.

Velar por el bienestar e integridad de los empleados de WJ Escargot.

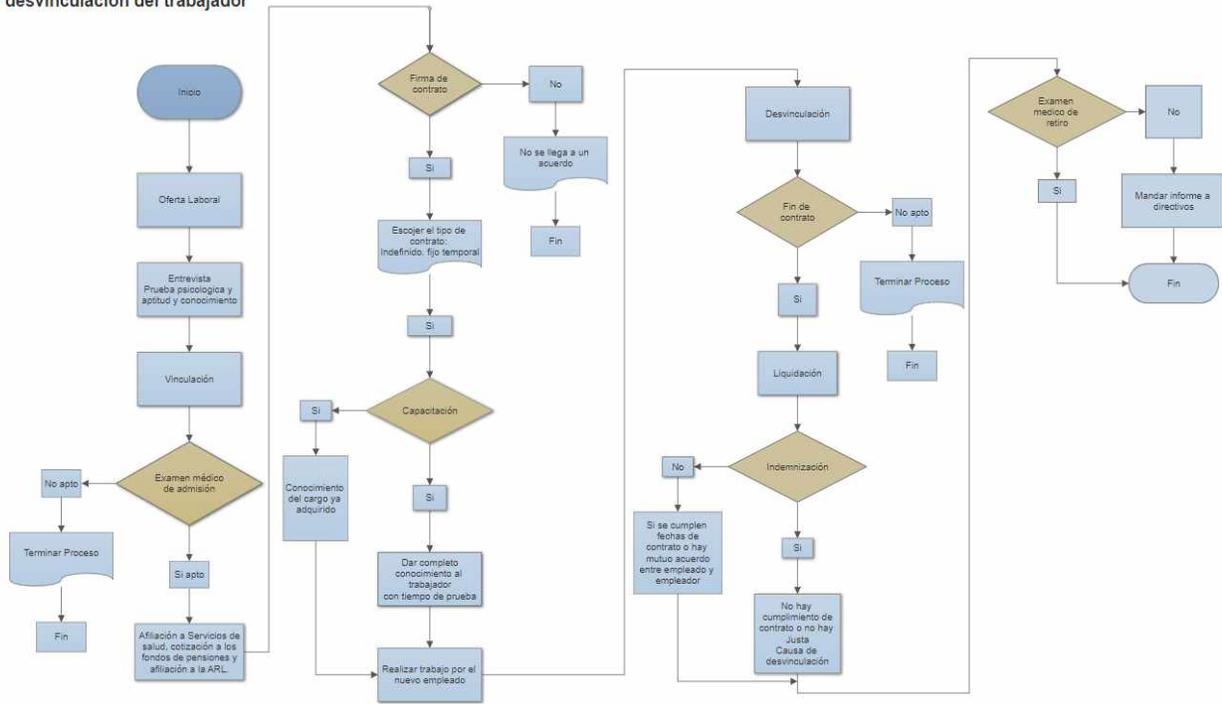
Se da a conocer el organigrama de Escargot WJ para el departamento de Gestión Humana



**Figura 105.** Organigrama departamento de personal. Elaboración propia.

A continuación, se muestra el proceso de vinculación y desvinculación del trabajador en Escargot WJ.

Flujo grama de vinculación y desvinculación del trabajador



**Figura 106.** Vinculación y desvinculación del trabajador. Elaboración propia.

En la siguiente figura se muestra el mapa de procesos del proyecto de la empresa, teniendo en cuenta los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

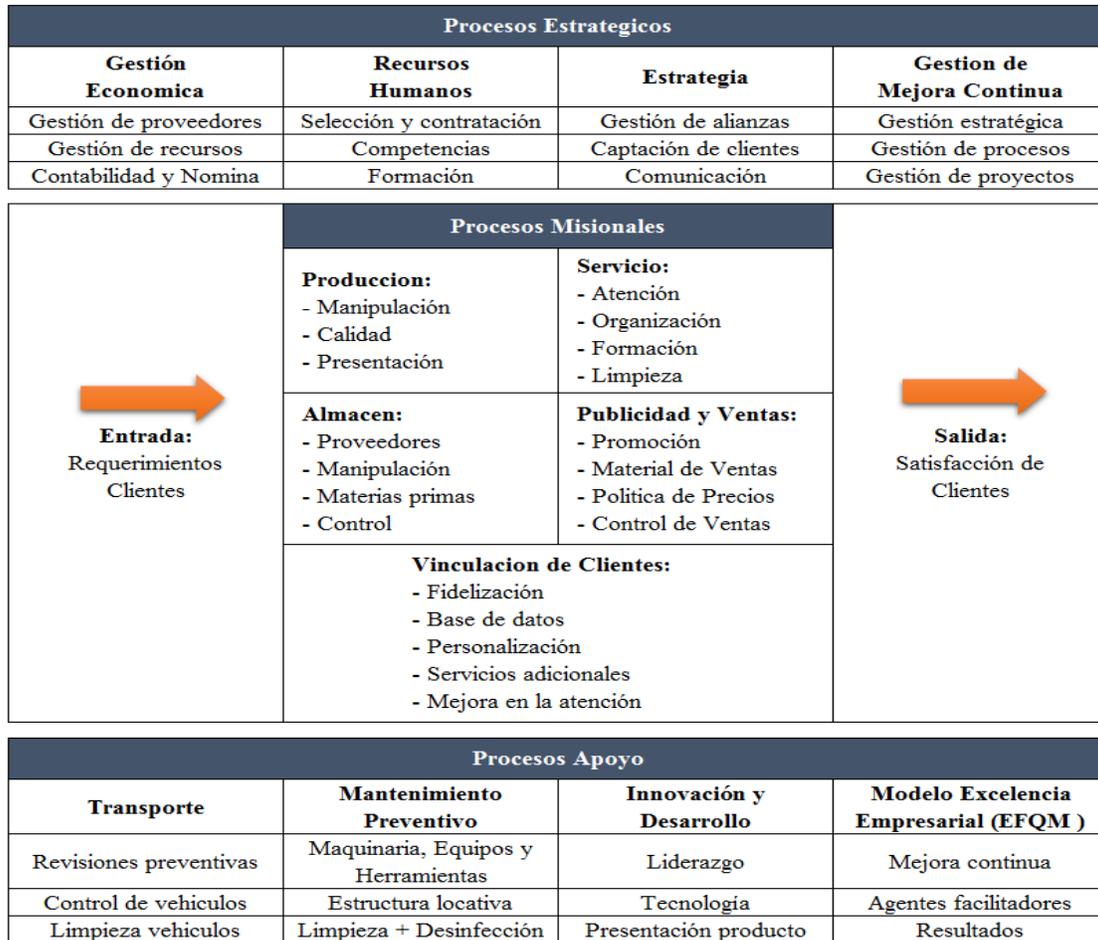


Figura 107. Procesos estratégicos, misional y de apoyo. Elaboración propia.

6.3.4.4. *Organigrama WJ.* Estructura organizacional de Escargot WJ, se muestra como está distribuido los diferentes departamentos diferentes y cargos.

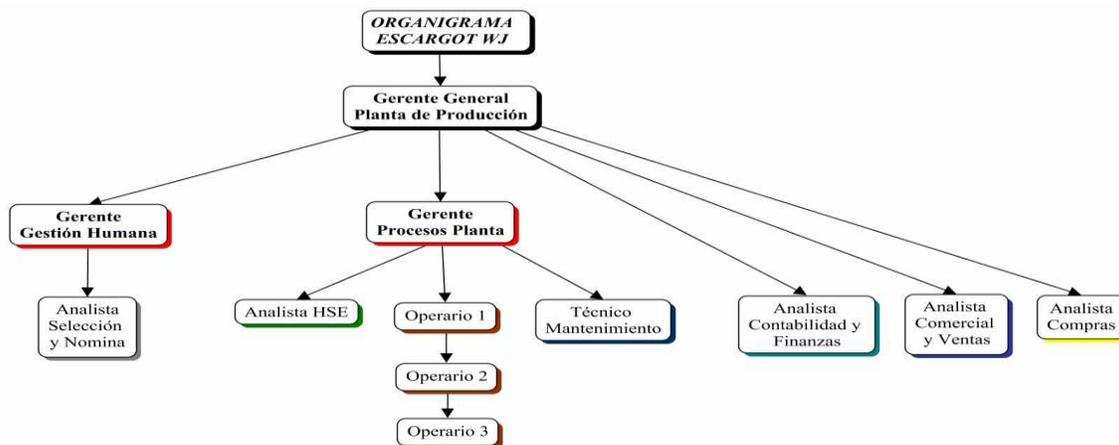


Figura 108. Organigrama Escargot WJ. Elaboración propia.

En la siguiente tabla se muestra la lista de cargos y cuantos trabajadores la componen.

Tabla 85.

*Cargos y trabajadores*

Cargo	Cantidad
Gerente General	1
Gerente Gestión Humana	1
Gerente Procesos Planta	1
Técnico Mantenimiento	1
Analista Selección y Nomina	1
Analista Contabilidad y Finanzas	1
Analista Compras	1
Analista Comercial y Ventas	1
Analista HSE	1
Operarios	3
Total	12

*Nota.* Elaboración propia.

**6.3.4.5. Matriz de responsabilidades.**

Nivel de riesgo: De acuerdo con la clase de riesgos, el Gobierno Nacional estableció la siguiente tabla de cotización en el decreto 1295 de 1994:

Tabla 86.

*Clasificación de riesgos y actividades económicas*

Clase de Riesgo	Tarifa	Actividades
I	0.522%	Riesgo Mínimo: Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes.
II	1.044%	Riesgo Bajo: Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones, flores artificiales, cría de otros animales, algunas labores de agricultura, entre otros.
III	2.436%	Riesgo Medio: Algunos procesos manufactureros como la fabricación de agujas, alcoholes y artículos de cuero.
IV	4.350%	Riesgo Alto: Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios de vigilancia privada.
V	6.960%	Riesgo Máximo: Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera.

*Nota.* Elaboración propia, los datos son tomados de la ARL sura (ARL Sura, 2020)

En desarrollo del artículo 28 del Decreto 1295 de 1994, se adopta lo siguiente:

El nivel de riesgo de la actividad económica Cría de otros animales identificada con el código CIU N° 0149 es de Clase II el cual pertenece a un riesgo bajo.

### **6.3.5. Manual de funciones.**

Debido a que son 19 cargos de la compañía se realiza el formato de manual de funciones para cada uno de los cargos los cuales se encuentran en los anexos del presente proyecto

El formato para realizar procedimientos, formato de descripción del cargo y el formato para la evaluación de desempeño también se encuentra en los anexos del documento.

#### ***6.3.5.1. Estudio y análisis de administración salarial del recurso humano.***

Método De Evaluación Por Puntos (Método HAY)

Proceso de analizar y de comparar el contenido de los cargos, para colocarlos en un orden de clases, características, asignación de factores y de puntos que sirvan de base a un sistema de remuneración.

Alcance:

Obtener una estructura lógica, equitativa, justa y aceptable de puestos

Determinar el valor relativo de cada puesto de la organización

Constituir la base para la definición de un sistema equitativo, al nivel interno, de salarios basado en el puesto

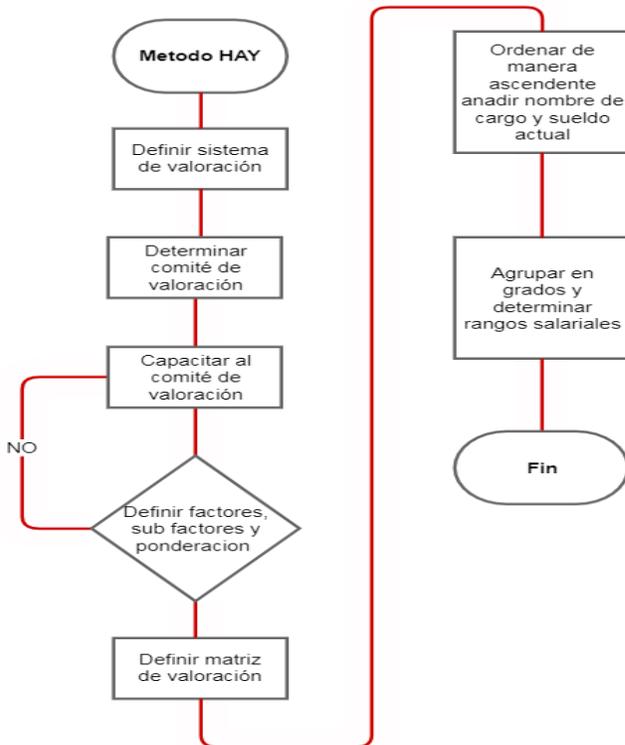
Servir de base para las negociaciones colectivas

Contribuir en la elaboración de planes de carrera

Señalar qué puestos necesitan una redefinición de su contenido

Contribuir a la paz social en las organizaciones.

A continuación, se muestra el flujograma del método HAY.



**Figura 109.** Flujograma del método HAY. Elaboración propia.

**6.3.5.2. Procedimiento para el desarrollo del método HAY.** Se muestran el procedimiento y pasos de cada factor y sub factor para la implementación del método HAY

Definición de factores:

Factor: Educación

Descripción del factor: Cuenta con los conocimientos académicos necesarios para ejercer con efectividad las responsabilidades del cargo y alcanzar los resultados deseados, la educación es adquirida mediante estudios formales en escuelas, colegios, institutos, universidades u otros lugares certificados.

Factor: Experiencia

Descripción del factor: Ha adquirido la experiencia de trabajo necesaria para que pueda desempeñar el cargo sin dificultad e involucra el tiempo de entrenamiento obtenido en el desempeño de otros cargos similares que capacitan a una persona.

Factor: Procesos

Descripción del factor: Realiza la descripción detallada del proceso de trabajo, labores y operaciones, apoyándose en los diagramas de flujo de proceso de la compañía, generando entrega de resultados.

Factor: Toma de decisiones

Descripción del factor: Analiza las consecuencias administrativas que se producen por las decisiones tomadas.

Factor: Responsabilidad

Descripción del factor: Le da importancia al grado de responsabilidad indispensable que debe llevarse a cabo para el cumplimiento efectivo de las funciones del cargo que actualmente desempeña.

Factor: Innovación, Investigación y desarrollo junto con la solución de problemas

Descripción del factor: Valora el nivel en que el cargo debe desarrollar formas creativas para abordar una situación o resolver un problema.

Factor: Liderazgo

Descripción del factor: Cuenta con la habilidad que se requiere para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, transmitiendo los valores y objetivos de la compañía al grupo.

Factor: Esfuerzo

Descripción del factor: Valora el grado de atención y físico para las labores actualmente desempeñadas en la compañía.

Definición de sub factores

Factor: Educación

Sub factores:

Título bachiller 1 año estudio (1)

Título Tecnológico 2 años estudio (2)

Título universitario 5 años estudio (5)

Título especialización 7 años estudio (7)

Factor: Experiencia

Sub factores:

Un año de experiencia (1)

Dos Años de experiencia (2)

Tres años de experiencia (3)

Cinco años de experiencia (5)

Factor: Procesos

Sub factores:

Adecuación y legislación (1)

Puntos de control y cumplimiento de actividades (4)

Comunicación interna y externa (2)

Seguridad física (3)

Factor: Toma de decisiones

Sub factores:

Aspectos relacionados exclusivamente con su trabajo y actividades (3)

Aspectos relacionados con su grupo de trabajo (2)

Decisiones que afectan moderadamente la calidad y cantidad de los resultados del área correspondiente (1)

Decisiones de trascendencia que afectan de gran manera la calidad y cantidad de los resultados de toda la organización (4)

Factor: Responsabilidad

Sub factores:

Resultados (4)

Supervisión (2)

Datos confidenciales (1)

Actividades del cargo (3)

Factor: Innovación, Investigación y desarrollo junto con la solución de problemas

Sub factores:

Plantear ideas innovadoras y efectivas (3)

Plantear solución de problemas viables (4)

Cumplir con los requisitos mínimos para realizar investigación y desarrollo (1)

Cumplir con el presupuesto aprobado para la innovación de nuevos productos (2)

Factor: Liderazgo

Sub factores:

Participación como líder es mínima (1)

Requiere fijar objetivos para el área de trabajo (3)

Requiere orientar al grupo de trabajo asignado (2)

Participación como líder es alta comparte resultados a nivel de toda la compañía (4)

Factor: Esfuerzo

Sub factores

Esfuerzo mental mínimo (1)

Esfuerzo físico mínimo (2)

Esfuerzo mental máximo (4)

Esfuerzo físico máximo (3)

Desarrollo del método HAY

En la siguiente tabla se evidencia el número de factores y el porcentaje de cada uno para el método

Item	Factores	Porcentaje de factor
1	Educación	100%
2	Experiencia	100%
3	Procesos	60%
4	Toma de decisiones	80%
5	Responsabilidad	90%
6	Innovacion, investigacion y desarrollo junto con la solucion de	50%
7	Liderazgo	80%
8	Esfuerzo	60%

**Figura 110.** Tabla de factores. Elaboración propia.

A continuación, la asignación de puntos del método.

Numero de puestos de trabajo a valorar	Factores	Base Puntual
Hasta 10	Hasta 7	800
De 11 a 20	de 8 a 11	1000
De 21 a 20	de 11 a 13	2000
Mas de 40	mas de 13	3000

**Figura 111.** Asignación de puntos. Elaboración propia.

Se da a conocer el cálculo del máximo puntaje posible para cada factor.

Item	Factor	Ponderación	Puntaje del factor	Puntuación grado maximo
1	Educación	20%	200	200
2	Experiencia	13%	130	130
3	Procesos	9%	90	90
4	Toma de decisiones	12%	120	120
5	Responsabilidad	15%	150	150
6	Innovacion, investigacion y desarrollo junto con la solucion de problemas	9%	90	90
7	Liderazgo	12%	120	120
8	Esfuerzo	10%	100	100
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>1000</b>	<b>1000</b>

Figura 112. Máximo puntaje posible. Elaboración propia.

Matriz valoración de cargos.

Se realiza la matriz para la valoración en puntos de cada cargo y así observar con que puntos queda cada uno para la asignación de salarios de los cargos más relevantes a los menos relevantes.

	Factores	Educación				Experiencia				Procesos				Toma de decisiones				Responsabilidad				Innovacion, investigacion y desarrollo junto con la solucion de problemas				Liderazgo				Esfuerzo				Total Puntos		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4							
Cargos	Gerente General				117				54				30					40	50					30							40				33	394
	Gerente Procesos Planta			83					54				30					40	50					30							40				33	361
	Gerente Gestión Humana			83					54				30					40	50					30							40				33	361
	Analista Selección y Nomina							22					15				20						38				15				20				33	246
	Analista Comercial y Ventas							22					15				20						38				15				20				33	246
	Analista Compras							22					15				20						38				15				20				33	246
	Analista HSE							22					15				20						38				15				20				33	246
	Analista Contabilidad y Finanzas							22					15				20						38				15				20				33	246
	Técnico Mantenimiento	17						22					23				10						13				15				10				25	133
	Operario 1	17							33				23				10						13				15				10				25	144
	Operario 2	17							33				23				10						13				15				10				25	144
	Operario 3	17							33				23				10						13				15				10				25	144
		67	0	583	117	0	130	98	163	0	90	75	90	0	100	40	120	150	0	50	188	0	90	60	75	40	0	100	120	0	0	267	100	2911		

Figura 113. Matriz valoración de cargos. Elaboración propia.

Cálculos

Progresión aritmética.

$$\frac{\text{Puntaje maximo} - \text{Puntaje minimo}}{\# \text{ de factores a evaluar} - 1} \quad \left[ 14 \right]$$

Progresión cociente.

$$\frac{\text{Puntaje del factor}}{\# \text{ de subfactores}} \quad \left[ 15 \right]$$

Progresión aritmética.

$$R = \sqrt[n-1]{\frac{\text{Puntaje Maximo}}{\text{Puntaje minimo}}} \quad (16)$$

Tabla de cálculos.

Se da a conocer la tabla de cálculos de acuerdo a las fórmulas aplicadas.

Factores	Educación				Experiencia				Procesos				Toma de decisiones				Responsabilidad				Innovación, investigación y desarrollo junto con la solución de problemas				Liderazgo				Esfuerzo				Total Puntos
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Subfactores	61				43				30				37				46				25				37				33				
Progresión Aritmetica	17	78	139	200	22	65	108	152	0	30	60	90	10	47	83	120	13	58	104	150	15	40	65	90	10	47	83	120	0	33	67	100	2215
Progresión por cociente	50				33				23				30				38				23				30				25				
	50	100	150	200	32,5	65	65	130	22,5	45	67,5	90	30	60	90	120	37,5	75	113	150	22,5	45	67,5	90	30	60	90	120	25	50	75	100	2468
Progresión Geometrica	2,6				1,6				2,0				2,0				2,1				1,4				2,0				1,1				
	45	117	306	801	17,2	26,8	41,8	65	15	30	60	120	20	40	80	160	27	58	122	258	21	30	42	59	20	40	80	160	18,7	20,6	22,6	24,9	2948

Figura 114. Tabla de cálculos. Elaboración propia.

### Conclusiones

Se definieron los fundamentos teóricos y se establecieron factores y competencias de acuerdo a la necesidad de la empresa para ejecutar la valoración de cargos y así obtener resultados más objetivos.

Como resultado del proceso de valoración de cargos y determinación de rangos salariales, la dirección de la compañía podrá analizar individualmente a sus empleados y determinar quienes podrán acceder a planes de carrera e incrementos salariales.

Mediante este trabajo se ha obtenido un sistema de determinación salarial para todos los cargos actuales de la empresa, que sirve como medio de motivación para el personal y una herramienta administrativa de apoyo para toma de decisiones directivas.

### Recomendaciones

Realizar el proceso de valoración de cargos en un tiempo definido para mantener la equidad salarial.

Nivelar los salarios de aquellos cargos que actualmente se encuentran por debajo del límite inferior establecido para cada grupo a fin de garantizar equidad en toda la empresa.

Nivelar los cargos y así promover el buen funcionamiento de la compañía

Finalmente debemos mencionar que gran parte del éxito de nuestra propuesta dependerá de la concientización que la Dirección Ejecutiva de la empresa demuestre al respecto de nuestro proyecto, deberá analizar, y sobre todo velar por el cumplimiento de la Política Salarial planteada.

**6.3.5.3. Cargos con rangos salariales.** Después de haber realizado el método HAY y tras los resultados obtenidos se definen los rangos salariales que debe tener cada cargo.

Tabla 87.

*Rangos salariales y nivel del riesgo por cargo*

Cargo	Cantidad	Salario (COP)	Nivel de Riesgo
Gerente General	1	\$ 3.500.000	I
Gerente Gestión Humana	1	\$ 2.000.000	I
Gerente Procesos Planta	1	\$ 2.300.000	I
Técnico Mantenimiento	1	\$ 900.000	II
Analista Selección y Nomina	1	\$ 1.300.000	I
Analista Contabilidad y Finanzas	1	\$ 1.350.000	I
Analista Compras	1	\$ 1.300.000	I
Analista Comercial y Ventas	1	\$ 1.400.000	I
Analista HSE	1	\$ 1.200.000	I
Operarios	3	\$ 1.000.000	II

*Nota.* Elaboración propia.

ARL, Cargas prestacionales, Seguridad social y ARL

En los pagos de la nómina, se deben tener en cuenta costos adicionales mensualmente, que deben ser causados por prestaciones, de acuerdo a las legislaciones colombianas. Ver tablas a continuación:

Aportes Parafiscales 2020	
Sena	2,00%
ICBF	3,00%
Caja de compensación familiar	4,00%

Cargas Prestacionales 2020	
Cesantia	8,33%
Prima de servicios	8,33%
Vacaciones	4,17%
Intereses sobre cesantias	1,00%

ARL 2020	
Clase De Riesgo	Valor Inicial
I	0,522%
II	1,044%
III	2,436%
IV	4,350%
V	6,960%

Seguridad Social 2020		
Descripción	Empleado	Empresa
Salud	4%	8,5%
Pensión	4%	12%

Subsidio de transporte 2020		
Año	Salario mínimo	Auxilio de transporte
2020	877.802	102.853

**Nota:** Si en el 2020 el salario de un trabajador supera la suma de \$ 1.755.606, no se le reconoce el auxilio de transporte.

Horas Extras Y Recargos Nocturnos 2020	
Hora Trabajo Nocturno (Recargo Nocturno) : Hora ordinaria x 1.35	1,35
Hora extra diurna que se realiza entre las 6:00 a.m y las 9:00 p.m: Hora ordinaria x 1.25	1,25
Hora extra nocturna comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m: Hora ordinaria x 1.75	1,75
Hora ordinaria dominical o festivo: Hora ordinaria x 1.75	1,75
Hora extra diurna dominical o festivo: Hora ordinaria x 2.00	2,00
Hora extra nocturna dominical o festivo: Hora ordinaria x 2.50	2,50

**Figura 115.** Parafiscales. Elaboración propia.

Nomina Escargot WJ:

Con la información planteada en las tablas de salario, aportes parafiscales, cargas prestacionales, seguridad social, y ARL se procede a realizar la nómina de los respectivos cargos con lo devengado y deducciones, que se deben hacer tanto el empleador como el empleado y con esto definir el monto exacto a pagar a cada uno de los empleados de la compañía. Ver tabla:

No.	Cargo	Devengado				Nomina 100 %	Deducciones			Total a Pagar
		Salario	Cantidad Horas Trabajadas	Auxilio de Transporte	Total Devengado		Aporte EPS Empleado	Aporte Pension Trabajador 4 %	Total Deducciones	Neto Pagado
1	Gerente General	\$ 3.500.000	240		\$ 3.500.000	\$ 3.500.240	\$ 140.000	\$ 140.000	\$ 280.000	\$ 3.220.000
2	Gerente Gestión Humana	\$ 2.000.000	240		\$ 2.000.000	\$ 2.000.240	\$ 80.000	\$ 80.000	\$ 160.000	\$ 1.840.000
3	Gerente Procesos Planta	\$ 2.300.000	240		\$ 2.300.000	\$ 2.300.240	\$ 92.000	\$ 92.000	\$ 184.000	\$ 2.116.000
4	Técnico Mantenimiento	\$ 900.000	240	\$ 102.853	\$ 1.002.853	\$ 1.003.093	\$ 31.886	\$ 31.886	\$ 63.772	\$ 939.081
5	Analista Selección y Nomina	\$ 1.300.000	240	\$ 102.853	\$ 1.402.853	\$ 1.403.093	\$ 47.886	\$ 47.886	\$ 95.772	\$ 1.307.081
6	Analista Contabilidad y Finanzas	\$ 1.350.000	240	\$ 102.853	\$ 1.452.853	\$ 1.453.093	\$ 49.886	\$ 49.886	\$ 99.772	\$ 1.353.081
7	Analista Compras	\$ 1.300.000	240	\$ 102.853	\$ 1.402.853	\$ 1.403.093	\$ 47.886	\$ 47.886	\$ 95.772	\$ 1.307.081
8	Analista Comercial y Ventas	\$ 1.400.000	240	\$ 102.853	\$ 1.502.853	\$ 1.503.093	\$ 51.886	\$ 51.886	\$ 103.772	\$ 1.399.081
9	Analista HSE	\$ 1.200.000	240	\$ 102.853	\$ 1.302.853	\$ 1.303.093	\$ 43.886	\$ 43.886	\$ 87.772	\$ 1.215.081
10	Operario1	\$ 1.000.000	240	\$ 102.853	\$ 1.102.853	\$ 1.103.093	\$ 35.886	\$ 35.886	\$ 71.772	\$ 1.031.081
11	Operario2	\$ 1.000.000	240	\$ 102.853	\$ 1.102.853	\$ 1.103.093	\$ 35.886	\$ 35.886	\$ 71.772	\$ 1.031.081
12	Operario3	\$ 1.000.000	240	\$ 102.853	\$ 1.102.853	\$ 1.103.093	\$ 35.886	\$ 35.886	\$ 71.772	\$ 1.031.081
<b>TOTAL POR CONCEPTO</b>		<b>\$ 18.250.000</b>	<b>\$ 2.880</b>	<b>\$ 925.677</b>	<b>\$ 19.175.677</b>	<b>\$ 19.178.557</b>	<b>\$ 692.973</b>	<b>\$ 692.973</b>	<b>\$ 1.385.946</b>	<b>\$ 17.789.731</b>

No.	Cargo	Aportes Parafiscales							Otras Aproporaciones			
		Aportes Salud Empleador 8.50 %	Nivel De Riesgo	ARL De Acuerdo Al Nivel Del Riesgo	Fondo De Pension Empleador 12 %	ICBF 3 %	Sena 2 %	Caja De Compensaci n 4 %	Cesantias 8.33 %	Interes Sobre Cesantias 1 %	Prima De Servicios 8.33 %	Vacaciones 4.17 %
1	Gerente General	\$ 297.500	I: 0,522 %	\$ 18.270	\$ 420.000	\$ 105.000	\$ 70.000	\$ 140.010	\$ 291.570	\$ 34.988	\$ 291.675	\$ 145.960
2	Gerente Gestión Humana	\$ 170.000	I: 0,522 %	\$ 10.440	\$ 240.000	\$ 60.000	\$ 40.000	\$ 80.010	\$ 166.620	\$ 19.994	\$ 166.680	\$ 83.410
3	Gerente Procesos Planta	\$ 195.500	I: 0,522 %	\$ 12.006	\$ 276.000	\$ 69.000	\$ 46.000	\$ 92.010	\$ 191.610	\$ 22.993	\$ 191.679	\$ 95.920
4	Técnico Mantenimiento	\$ 76.500	II: 1,044 %	\$ 9.396	\$ 108.000	\$ 27.000	\$ 18.000	\$ 36.010	\$ 83.558	\$ 10.027	\$ 83.588	\$ 37.540
5	Analista Selección y Nomina	\$ 110.500	I: 0,522 %	\$ 6.786	\$ 156.000	\$ 39.000	\$ 26.000	\$ 52.010	\$ 116.878	\$ 14.025	\$ 116.920	\$ 54.220
6	Analista Contabilidad y Finanzas	\$ 114.750	I: 0,522 %	\$ 7.047	\$ 162.000	\$ 40.500	\$ 27.000	\$ 54.010	\$ 121.043	\$ 14.525	\$ 121.086	\$ 56.305
7	Analista Compras	\$ 110.500	I: 0,522 %	\$ 6.786	\$ 156.000	\$ 39.000	\$ 26.000	\$ 52.010	\$ 116.878	\$ 14.025	\$ 116.920	\$ 54.220
8	Analista Comercial y Ventas	\$ 119.000	I: 0,522 %	\$ 7.308	\$ 168.000	\$ 42.000	\$ 28.000	\$ 56.010	\$ 125.208	\$ 15.025	\$ 125.253	\$ 58.390
9	Analista HSE	\$ 102.000	I: 0,522 %	\$ 6.264	\$ 144.000	\$ 36.000	\$ 24.000	\$ 48.010	\$ 108.548	\$ 13.026	\$ 108.587	\$ 50.050
10	Operario1	\$ 85.000	II: 1,044 %	\$ 10.440	\$ 120.000	\$ 30.000	\$ 20.000	\$ 40.010	\$ 91.888	\$ 11.027	\$ 91.921	\$ 41.710
11	Operario2	\$ 85.000	II: 1,044 %	\$ 10.440	\$ 120.000	\$ 30.000	\$ 20.000	\$ 40.010	\$ 91.888	\$ 11.027	\$ 91.921	\$ 41.710
12	Operario3	\$ 85.000	II: 1,044 %	\$ 10.440	\$ 120.000	\$ 30.000	\$ 20.000	\$ 40.010	\$ 91.888	\$ 11.027	\$ 91.921	\$ 41.710
<b>TOTAL POR CONCEPTO</b>		<b>\$ 1.551.250</b>		<b>\$ 115.623</b>	<b>\$ 2.190.000</b>	<b>\$ 547.500</b>	<b>\$ 365.000</b>	<b>\$ 730.115</b>	<b>\$ 1.597.574</b>	<b>\$ 191.709</b>	<b>\$ 1.598.149</b>	<b>\$ 761.145</b>
		<b>Subtotal</b>							<b>Subtotal</b>			
		<b>\$</b>							<b>\$ 5.499.488,20</b>			
									<b>\$ 4.148.576,90</b>			

**Figura 116.** Nomina. Elaboración propia.

#### 6.3.5.4. Tipos y modalidades de contrato.

##### Contrato a término fijo:

El contrato de trabajo a término fijo es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que tiene una duración máxima de 3 años pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.

El contrato de trabajo a término fijo está regulado por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, que señala las siguientes reglas o características.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente (Gerencie.com, 2019).

#### Contrato a término indefinido:

Se considera que existe un contrato de trabajo a término indefinido cuando en él no se pacta un tiempo de duración; cuando no se pacta una fecha de terminación, es decir, no se define en el contrato cuándo se terminará ni cuánto durará, por tanto, no es posible determinar la fecha de terminación.

Según el artículo 45 del código sustantivo del trabajo, la duración de un contrato de trabajo se puede pactar por un tiempo determinado, por la duración de la obra o labor, por la ejecución de un trabajo transitorio u ocasional, o por término indefinido.

La duración indefinida del contrato de trabajo se puede pactar de forma expresa en el contrato, o se puede inferir si no se pacta ninguna duración.

En qué casos el contrato de trabajo es indefinido: El contrato de trabajo es a término indefinido cuando en el contrato así se ha acordado expresamente. También es indefinido cuando el contrato de trabajo se hace verbal, en razón a que todo contrato a término fijo debe ser por escrito, de modo que al hacerse verbal presume legalmente como indefinido.

Terminación del contrato a término indefinido: Al no pactarse una fecha cierta de terminación del contrato, este no se puede terminar por efecto del paso del tiempo, y sólo se puede terminar por decisión voluntaria del trabajador, por decisión voluntaria del empleador ya sea justificada o no, y por reconocimiento de la pensión del trabajador (Gerencie.com, 2019).

### **6.3.6. Estructura legal.**

Para fines de este proyecto en el presente estudio organizacional se pretende dar a conocer el procedimiento y pasos legales para la conformación de la empresa Escargot WJ ante el estado colombiano.

**6.3.6.1. Cámara de Comercio y RUES.** Se determina el tipo de sociedad por el que será constituida la empresa y un nombre denominado razón social, una vez se deduzca el nombre, se

procede a realizar la búsqueda por la Cámara de Comercio de Bogotá, y por el RUES Registro Único Empresarial, para saber si este nombre ya existe o si es posible disponer de este.

#### Consulta de homonimia desde la Cámara de Comercio de Bogotá

Desde la plataforma de la cámara de comercio de Bogotá se procede a realizar la respectiva consulta, allí se encuentra distintas opciones de búsqueda por identificación, por nombre o razón social, por palabra clave o por el número de registro mercantil. Se evidencia que la consulta por nombre no ha retornado resultados lo cual quiere decir que ninguna empresa se encuentra registrada con este nombre.

The screenshot shows the search interface of the Cámara de Comercio de Bogotá. The main navigation bar includes: Registros públicos, Solución de controversias, Servicios empresariales, Competitividad y valor compartido, and Gobernanza y conocimiento empresarial. Below this, there are tabs for 'Consulte información para:' with options: Empresarios, Círculo de Afiliados CCB, Inversionistas, Ciudadanos, Proveedores - Contratistas, and Sala de prensa virtual. A 'Síguenos en:' section lists social media icons for Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube, and RSS. The 'Servicios en Línea' section includes 'Soporte y ayuda en Línea: | Línea de Respuesta Inmediata 3830330' and links for Chat, Llamada virtual, and Ayuda. The search section is titled 'Registro Mercantil - Homonimia nacional' and offers four search methods: 'Por identificación' (with a 'Clase:' dropdown set to 'Cédula de Ciudadano' and a 'No.' field), 'Por nombre o razón social\*' (selected, with a search input field containing 'Escargot WJ'), 'Búsqueda por palabra clave' (with a search input field), and 'Registro mercantil' (with a search input field for 'Digite el número de matrícula'). A 'Buscar' button is located below the search fields. At the bottom, a table header is visible with columns: 'Cámara de Comercio', 'Matrícula', 'Razón Social', 'Organización Jurídica', 'Ultimo año renovado', and 'Estado'.

**Figura 117.** Cámara de comercio. Con aportes de la cámara de comercio (2020).

#### Consulta de homonimia desde el RUES

En la plataforma del Registro Único Empresarial, se procede a realizar la consulta para tener una idea a nivel nacional, en este caso solo se deberá ingresar al portal del RUES y seleccionar el criterio de búsqueda Número de identificación, Nombre / palabra clave o Matrícula / inscripción, en el cual la consulta por nombre no ha retornado resultados lo cual quiere decir que ninguna empresa se encuentra registrada con este nombre.

**Figura 118.** Registro mercantil. Con aportes del RUES (2020).

En los dos buscadores Cámara de Comercio de Bogotá y RUES se evidencio, que el nombre: Escargot WJ SAS no se encuentra registrado, en ninguna ciudad de Colombia, después de haber sido realizada la consulta, se procede a solicitar el formulario para la inscripción de los estatutos para documento privado, de acuerdo a el procedimiento de la CCB, la creación se realizara por S.A.S. (Sociedad por acciones simplificada) el cual dice que se puede constituir por una o más personas, con los siguientes requisitos:

Nombre

Documento de identidad y domicilio del accionista o accionistas.

Razón social seguidas de las palabras: S.A.S.

Duración (puede ser indefinida)

Enunciación de las actividades principales, cualquier actividad comercial civil o lícita.

Capital autorizado, suscrito y pagado.

Forma de administración, nombre, identificación de los administradores. Finalizando este proceso con la firma del documento en notaria, llevando la documentación anterior, junto con un (pre RUT), que se solicita en la dirección de impuestos y aduanas nacionales, se debe anexar un recibo público del sitio donde que se ubicara la empresa, cedula del representante legal y el suplente. Una vez hecho este trámite, se solicita en la Cámara de comercio la matricula mercantil.

DIAN: Se debe solicitar el Registro Único Tributario (RUT) diligenciando el formulario a través del portal de la DIAN, y su formalización se hace ante la Cámara de Comercio, para expedir y NIT definitivo y solicitar la resolución de facturación.

Alcaldía: Se debe poner en contacto con la alcaldía del sitio donde se encontrará ubicada la empresa y formalizar la documentación necesaria para adquirir los permisos de funcionamiento de la misma.

EPS, ARL, fondo de pensiones y cesantías: Se debe hacer la inscripción de la empresa a los diferentes entes, para realizar la respectiva afiliación a cada uno de los empleados.

Caja de compensación familiar, ICBF y SENA: Realizar las respectivas afiliaciones e inscripciones tanto para la empresa, como para los empleados.

Cuerpo oficial de bomberos: Se le debe hacer una notificación al cuerpo oficial de bomberos, de apertura de la misma.

Gastos de constitución de empresa: El Gobierno Nacional, mediante el Decreto 1074 de 2015, modificado por el Decreto 2260 del 13 de diciembre de 2019, estableció los derechos por registro y renovación de la matrícula mercantil, establecimientos de comercio, sucursales o agencias, derechos de cancelaciones y mutaciones y derechos por inscripción de libros y documentos, así como el valor del formulario y los certificados expedidos por las Cámaras de Comercio.

A continuación, se relacionan los requisitos y costos que se deben tener en cuenta para la creación de la empresa en el año 2020.

Descripción	Costo
Autenticación por firma y huella	\$ 3.500
Registro de la empresa ante Cámara y Comercio	\$ 1.561.000
Derechos de inscripción	\$ 139.000
Formulario Registro Mercantil RUES	\$ 6.100
Certificados originales de existencia y representación legal	\$ 12.100
Inscripción por cada uno de los libros	\$ 81.900
Certificado de bomberos	\$ 41.500
<b>Total</b>	<b>\$ 1.845.100</b>

**Figura 119.** Requisitos y costos para crear una empresa. Con aportes de la cámara de comercio (2020).

#### 6.4. Estudio medioambiental

El estudio medioambiental resulta muy importante ya que le permite a todo proyecto identificar cual es el impacto que va a provocar en el entorno donde se va a desarrollar, se puede ver desde varios puntos de vista como son el impacto ambiental, social, entre otros.

Para este proyecto se realiza una matriz de Leopard y de esta manera se logra identificar cuáles pueden ser los factores ambientales más afectados y que actividad es la que más genera afectación.

Matriz de Leopold - evaluación ambiental																		
Factores			Acciones											Número de interacciones		Σ		
			Alteración cobertura vegetal del suelo	Alteración patrones de drenaje	Ruido	Paisajismo	Tránsito de vehículos	Emissiones al aire libre	Vertimiento de aguas	Deforestación	Manejo de residuos sólidos	Positivos	Negativos	-	+			
Características y condiciones existentes en el medio ambiente	Características físicas y químicas	Tierra	Materiales de construcción	-2	-1	-2	-1	-2	-3	-2	-1	-1	3	1	7	12	3	
			Suelos	-3	-1	2	3	-3	2	-3	3	2	4	10	5			
			Forma del terreno	-3	-2	2	-2	-2	-2	-2	-2	3	7	15	0			
		Agua	Superficial	-3	-3	2	2	-3	-2	-1	-2	3	7	17	2			
			Calidad del agua	-3	-2	2	-1	-2	-3	-3	-4	3	8	20	0			
			Subterránea	-3	-2	2	1	-1	4	-1	-2	3	6	11	0			
		Atmósfera	Calidad del aire	-3	2	2	-2	-3	-3	-3	-2	3	6	16	0			
			Micro clima	-2	2	2	2	2	1	-2	-2	3	5	9	0			
			Temperatura	-1	2	2	-2	-1	1	-2	-1	3	5	7	0			
	Condiciones biológicas	Flora	Pastos	-2	-1	1	-1	1	1	-1	-2	3	5	7	0			
			Árboles	-2	-1	2	-2	2	1	-2	-1	3	7	11	0			
			Especies en peligro	-2	-2	1	-1	1	1	-3	-3	3	7	14	0			
		Fauna	Pajaros	-2	-2	2	-1	1	1	-1	-2	3	6	9	0			
			Animales terrestres	-2	-2	2	-2	2	2	-1	-2	3	8	14	0			
			Insectos	-1	-2	2	-1	-1	1	-1	-2	3	8	11	0			
			Especies en peligro	-2	-2	2	3	-2	-3	-2	-3	3	8	18	3			
	Factores culturales	Uso de la tierra	-2	-2	2	2	-2	-3	-2	-1	3	8	15	2				
		Interés estético y humano	Calidad de vida silvestre	-3	-2	2	2	-2	-2	-2	-1	3	8	16	2			
			Diseño del paisaje	-2	-2	2	3	-1	-2	-2	-2	3	8	14	3			
		Aspectos culturales	Salud y seguridad	-1	-1	2	2	1	3	-2	-2	3	8	11	0			
	Empleo		2	2	3	3	2	2	2	3	3	8	0	17				
	Número de interacciones			Positivos: 1 1 7 1 2 2 1 2 15 Negativos: 20 15 10 11 16 14 14 20 16 136														
	Σ			- 44 26 18 16 30 28 25 42 28 53 28 22 18 34 35 30 49 30 + 2 2 0 18 2 0 4 3 6											257	299	37	41

Figura 120. Matriz estudio medioambiental. Elaboración propia.

## 6.5. Estudio financiero

### 6.5.1. Inversión.

Son todos los recursos que se necesitan para empezar con el proyecto, los cuales pueden ser tangibles o intangibles, dentro de la cual se encuentra la inversión fija, diferida y el capital de trabajo.

**6.5.1.1. Inversión fija.** Son todos los bienes necesarios requeridos para el funcionamiento de la empresa, los cuales son adquiridos por una vez, los cuales están sujetos a una depreciación.

Entre los cuales se tienen: el terreno necesario para la construcción del criadero y oficinas; construcción de edificaciones como oficinas y planta de cría; La maquinaria y equipo necesario requerido tanto en la planta como en oficinas; vehículos; muebles y enseres.

**6.5.1.2. Inversión diferida.** Son los activos intangibles necesarios para el funcionamiento de la empresa como investigaciones, estudios de suelos, patentes, licencias de funcionamiento, permisos, asistencia técnica.

**6.5.1.3. Capital de trabajo.** Son los activos corrientes necesarios y con los cuales debe contar la empresa para sostener la empresa durante el tiempo en que la empresa pasa sin recibir ingresos por las ventas.

A continuación se muestran los datos obtenidos.

Tabla 88.

*Inversión*

Activo fijo			
Terreno e instalaciones			
Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Terreno	1	\$40'000.000	\$40'000.000
Construcción (Oficinas y planta de cría)	1	\$150'000.000	\$150'000.000
Sub total	2	\$190'000.000	\$190'000.000
Maquinaria y equipos			
Termohigrómetro	10	\$685.000	\$6'850.000
Bascula 1200 kg	1	\$5'345.600	\$5'345.600
Bascula 60 kg	2	\$1'275.000	\$2'550.000
Sistema de calefacción	8	\$1'701.266	\$13'610.128
Sistema de refrigeración	2	\$8'567.700	\$17'1350.400
Calibrador	3	\$582.000	\$1'746.000
Bomba de agua	1	\$1'350.200	\$1'350.200
Sistema de aspersores	1	\$1'670.800	\$1'670.800
Tanque de almacenamiento de agua	2	\$550.000	\$1'110.000
Sub total	30	\$21'727.566	\$51'358.128
Muebles, enseres y equipo de oficina			
Computador de mesa	9	\$1'450.000	\$13'050.000
Escritorio grande	1	\$400.000	\$400.000
Estación de trabajo	9	\$600.000	\$5'400.000
Archivador	10	\$601.900	\$6'019.000
Sillas	12	\$120.000	\$1'140.000
Impresora	1	\$520.000	\$520.000
Celular	9	\$400.000	\$3'600.000

Otros	1	\$2'000.000	\$2'000.000
Sub total	52	\$6'091.900	\$32'429.000
<b>Activo diferido</b>			
Licencia de construcción	1	\$1'000.000	\$1'000.000
Capacitación	3	\$100.000	\$300.000
Asistencia técnica	1	\$400.000	\$400.000
Pruebas	10	\$50.000	\$500.000
Permisos	1	\$200.000	\$200.000
Sub total	16	\$1'750.000	\$2'400.000
<b>Capital de trabajo</b>			
Salarios	1	\$16'250.000	\$16'250.000
Servicios públicos	1	\$600.000	\$600.000
Materia prima	1	\$1'570.000	\$1'750.000
Publicidad	1	\$1'000.000	\$1'000.000
Implementos de aseo	1	\$100.000	\$100.000
Útiles de oficina	1	\$200.000	\$200.000
Costos de venta	1	\$2'000.000	\$2'000.000
Sub total	7	\$21'220.000	\$21'720.000
<b>Total</b>			<b>\$297'907.128</b>

Nota. Elaboración propia.

Se puede observar que la inversión inicial es de \$300 millones, cabe resaltar que el capital de trabajo se calcula para un periodo de 1 mes, ya que para el segundo mes se espera empezar a recibir los primeros ingresos.

### 6.5.2. Cronograma de inversiones.

En la siguiente figura se muestra el cronograma de inversiones, identificando las fechas y teniendo en cuenta el inicio de cada actividad para evitar retrasos con la puesta en marcha del proyecto.

Cronograma de inversiones																											
Mes	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre						
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Solicitud de financiamiento	■	■	■	■																							
Compra del terreno				■																							
Estudio de suelos y acondicionamiento				■	■	■	■	■																			
Construcción de planta de cría y oficinas					■	■	■	■	■	■	■	■															
Adquisición de muebles y equipos									■	■	■	■															
Instalación y adecuación de equipos										■	■	■															
Adquisición de materia prima											■	■															
Adquisición de caracoles reproductores												■	■	■	■	■											
Inicio de pruebas													■	■	■	■	■	■	■	■							
Adquirir mobiliario y adecuación de oficinas																							■	■			
Contratar al personal																							■	■			

Figura 121. Cronograma de inversión. Elaboración propia.

### 6.5.3. Estado de resultados.

En el estado de resultados se observa en resumen el comportamiento del P y G proyectado para 5 años, de esta manera se puede identificar si es viable o no la empresa, también se puede calcular el rendimiento y tiempo en que se recupera la inversión.

Estado de resultados						
	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Came de caracol		\$ 222.624.000	\$ 233.755.200	\$ 245.442.960	\$ 257.715.108	\$ 270.600.863
Baba de caracol		\$ 343.500.000	\$ 360.675.000	\$ 378.708.750	\$ 397.644.188	\$ 417.526.397
Devoluciones y descuentos		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
ventas netas		\$ 566.124.000	\$ 594.430.200	\$ 624.151.710	\$ 655.359.296	\$ 688.127.260
Costos de venta		\$ 18.000.000	\$ 18.360.000	\$ 18.727.200	\$ 19.101.744	\$ 19.483.779
utilidad bruta		\$ 548.124.000	\$ 576.070.200	\$ 605.424.510	\$ 636.257.552	\$ 668.643.481
	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Inversion inicial	\$ 300.000.000					
Salarios		\$ 195.000.000	\$ 202.800.000	\$ 210.912.000	\$ 219.348.480	\$ 228.122.419
Materia prima		\$ 18.840.000	\$ 19.593.600	\$ 20.377.344	\$ 21.192.438	\$ 22.040.135
Servicios públicos		\$ 9.600.000	\$ 9.984.000	\$ 10.383.360	\$ 10.798.694	\$ 11.230.642
utilidad operacional		\$ 223.440.000	\$ 232.377.600	\$ 241.672.704	\$ 251.339.612	\$ 261.393.196
Ingresos No operacionales		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Amortización		\$ 141.238.269	\$ 141.238.269	\$ 141.238.269	\$ -	\$ -
Utilidad antes de impuestos		\$ 183.445.731	\$ 202.454.331	\$ 222.513.537	\$ 384.917.940	\$ 407.250.285
Provision Imp. Renta		\$ 60.537.091	\$ 66.809.929	\$ 73.429.467	\$ 127.022.920	\$ 134.392.594
Utilidad del ejercicio o Utilidad Neta		\$ 107.563.560	\$ 112.941.738	\$ 118.588.825	\$ 124.518.266	\$ 130.744.179

Figura 122. Estado de resultados. Elaboración propia.

### 6.5.4. Evaluación financiera.

Mediante la evaluación financiera se puede determinar el nivel de rentabilidad que genera la empresa, para esto se toman los 5 años proyectados.

Tabla 89.

#### Datos para evaluación financiera

	Año	Flujos netos	Flujo acumulado
Inversión	0	-\$300.000.000	
Ingresos	1	\$107.563.560	\$107.563.560
Ingresos	2	\$112.941.738	\$220.505.298
Ingresos	3	\$118.588.825	\$339.094.123
Ingresos	4	\$124.518.266	\$463.612.389
Ingresos	5	\$130.744.179	

Nota. Elaboración propia.

A continuación se muestran los resultados de la evaluación financiera, obteniendo un resultado positivo ya que el valor presente neto es de \$49 millones y se obtiene una tasa interna de retorno

superior a la presupuestada y es del 27%. Además el tiempo de recuperación de la inversión es de 2.7 años

Evaluación financiera	
Tasa de interes de oportunidad	
TIO	20%
Valor presente de los ingresos	
VPI	\$ 349.288.326,05
Valor presente neto	
VPN	\$ 49.288.326,05
Tasa interna de retorno	
TIR	27%
Periodo de recuperación en años	
PRI	2,7

**Figura 123.** Evaluación financiera. Elaboración propia.

## Conclusiones

Viendo el resultado del estudio financiero se puede concluir que el desarrollo de este proyecto tiene viabilidad, ya que se obtiene una tasa de retorno del 27%.

Teniendo en cuenta el estudio de mercado se evidencia un crecimiento positivo del 0.5% anual en el consumo de este tipo de carnes.

Teniendo en cuenta la ubicación del proyecto se identifica que el sistema de cría que mejor se adecua es el cerrado, ya que se pueden controlar la mayoría de variables que pueden afectar el desarrollo del proyecto.

Teniendo en cuenta el estudio ambiental se puede identificar que los factores que más se podrían ver afectados son la calidad del agua, pero en el proyecto se establece que antes de liberar el agua servida debe pasar por una planta donde será tratada y así evitar contaminar las vertientes cercanas.

Al desarrollar este proyecto se puede ver afectada la flora del sector, para evitar esto se contrarresta con la siembra de árboles en los alrededores.

La creación de este tipo de empresas en el sector rural es muy importante ya que ayuda a reducir el desempleo en el sector rural, mejorando la calidad de vida de la población.

Un adecuado diseño y método de crianza para la especie *Hélix Aspersa* es muy importante ya que con este se verá reflejado el buen crecimiento y el peso adecuado de los caracoles esto también ayuda con la reducción de costos, minimizando el sobre stock de materias primas e insumos en el proceso productivo, teniendo los insumos necesarios en el momento que se necesitan, en la cantidad necesaria.

La agricultura y la helicicultura pueden llegar en un futuro a generar un porcentaje significativo a la economía y al empleo en Colombia, por lo tanto, es de gran importancia implementar proyectos e ideas de negocio que ayuden al crecimiento de la economía del país.

La importancia de la tabla nutricional del caracol *Hélix Aspersa* para el alimento y consumo humano ha dado de que hablar en los últimos años y se ha convertido en un plato muy apetecido por una gran población en el mundo, es por ello que fortalecer esta industria es un gran reto que puede llevar al éxito en el país y a los helicultores.

### **Recomendaciones**

Para un futuro se recomienda reemplazar el uso de energía eléctrica y empezar a usar energías renovables como la energía solar.

Una vez consolidada la empresa se puede pensar en exportar la carne y los subproductos del caracol, ya que la demanda en el mundo es muy grande e insatisfecha.

Se recomienda desarrollar la producción y venta de huevos o caviar blanco, este producto es muy apetecido en países europeos y tiene una buena acogida.

Para un futuro se recomienda automatizar el proceso del control de temperatura y humedad, aprovechando las aplicaciones tecnológicas, se establecen unos deltas de temperatura y humedad y cuando se sobre pasen esta aplicación entra a regular el microclima ideal en el criadero, evitando así la presencia de un operario para esta actividad.

## Referencias

- ABC del finkero. (2020). Cría de caracol Helix Aspersa.abc del finkero. Recuperado de <http://abc.finkeros.com/cria-de-caracol-helix-aspersa-muller/>
- ANDI. (2020). Balance 2017 y perspectivas 2018, ANDI. Recuperado de <http://www.andi.com.co/Uploads/ANDIBalance2017Perspectivas%202018.pdf>
- ARL Sura. (2020). Tabla de clasificación de actividades económicas, ARL Sura. Recuperado de [https://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=113&catid=51&Itemid=1](https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=113&catid=51&Itemid=1)
- Camacol. (2016). Radiografía del mercado laboral en Colombia, camacol. Recuperado de <https://camacol.co/sites/default/files/info-sectorial/Informe%20econ%C3%B3mico%20No%20%2079.pdf>
- Cámara de comercio. (2020). Registro en camara de comercio, camara de comercio. Recuperado de [https://linea.ccb.org.co/ccbConsultasRUE/Consultas/RUE/consulta\\_empresa.aspx](https://linea.ccb.org.co/ccbConsultasRUE/Consultas/RUE/consulta_empresa.aspx)
- Cámara de comercio. (2020). Inscripciones y renovaciones, camara de comercio. Recuperado de <https://www.ccb.org.co/Inscripciones-y-renovaciones/Tarifas-2020>
- Camara de comercio de Bogotá D.C. (2008). Censo empresarial de Chapinero, Camara de comercio de Bogotá D.C. Recuperado de <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/18263/Publicacion%20Censo%20Empresarial%20de%20la%20localidad%20de%20Chapinero%20Parte%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caracolero. (2020). Productos derivados del caracol, caracolero. Recuperado de <https://caracolero.com/productos/>
- Caracoles Marnin. (2020). Propiedades nutricionales del caracol, caracoles Marnin. Recuperado de <https://caracolesmarnin.com/productos/>
- Camara de comercio de Bogotá. (2020). Empresas renovadas y matriculadas, según localidad de Bogotá, camara de comercio de Bogotá. Recuperado de <https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e->

innovadora/Dinamica-empresarial/Empresas-renovadas-y-matriculadas-segun-localidad-de-Bogota

Cerinza, A. d. (2020). Plan estrategico de talento humano, Cerinza Boyaca.micolombiadigital. recuperado de [https://cerinzaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/cerinzaboyaca/content/files/000313/15622\\_plan-estrategico-de-talento-humano.pdf](https://cerinzaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/cerinzaboyaca/content/files/000313/15622_plan-estrategico-de-talento-humano.pdf)

CEUPE. (2020). ¿Qué es la microeconomía?, CEUPE. Recuperado de <https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-microeconomia.html>

Conpes. (2004). Incentivo a la cobertura cambiaria en el sector agropecuario. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3332.pdf>

Cook-and-food.(2020). Preparación de los caracoles en casa - Cómo preparar caracoles deliciosa receta, cook-and food. Recuperado de <https://es.cook-and-food.com/publication/465131/>

Córdoba, Monsalve. (2020). Tipos de investigación, blog didact mate 9 tipos de investigación. Recuperado de [http://2633518-0.web-hosting.es/blog/didact\\_mate/9.Tipos%20de%20Investigaci%C3%B3n.%20Predictiva%20C%20Proyectiva%20C%20Interactiva%20C%20Confirmatoria%20y%20Evaluativa.pdf](http://2633518-0.web-hosting.es/blog/didact_mate/9.Tipos%20de%20Investigaci%C3%B3n.%20Predictiva%20C%20Proyectiva%20C%20Interactiva%20C%20Confirmatoria%20y%20Evaluativa.pdf)

Criadero de caracoles. (2020). Todo lo que debe saber sobre la cría de caracoles, criadero de caracoles. Recuperado de <http://www.criaderodecaracoles.com/wp-content/uploads/2016/03/Todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-cria-de-caracoles.pdf>

DANE. (2002). Clasificación central de productos, DANE. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/cpc/CPC2AC.PDF>

DANE. (2012). Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas, DANE. Recuperado de [https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-380407\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-380407_recurso_1.pdf)

DANE. (2019). Departamento Nacional de Estadística, DANE. Recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq\\_pib.pdf](https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_pib.pdf)

- DANE. (2020). Home, DANE. Recuperado de <https://geoportal.dane.gov.co/geovisores/economia/directorio-estadistico-de-empresas/?lt=4.412193573923485&lg=-73.2781601239999&z=5>
- DANE. (2020). Clasificación central de productos (CPC), DANE. Recuperado de [http://frmweb.dane.gov.co:8001/CPCV2-ViewController-context-root/faces/producto.jspx?\\_adf.ctrl-state=bctdx8jyc\\_39](http://frmweb.dane.gov.co:8001/CPCV2-ViewController-context-root/faces/producto.jspx?_adf.ctrl-state=bctdx8jyc_39)
- DANE. (2020). Producto interno bruto, DANE. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/historicos-producto-interno-bruto-pib>
- DANE. (2020). Estadísticas de competitividad industrial, DANE. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/estadisticas-de-competitividad-industrial>
- Delgado, S. citado por López, R. (2017). La helicicultura en Colombia: reforma normativa y rezago productivo, revistas uptc. Recuperado de <https://revistas.uptc.edu.co/index.php/cenes/article/view/5420/5414>
- DNP. (2020). Estadísticas comercio exterior, Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-empresarial/comercio-exterior-e-inversion-extranjera/Paginas/estadisticas.aspx>
- Gornitzky. (2011). Helicicultura: Caracoles sanos y salvos, desarrollo y defensa. Recuperado de <https://desarrolloydefensa.blogspot.com/2011/01/helicicultura-caracoles-sanos-y-salvos.html>
- DIAN. (2007). Consultaa arancel, DIAN. Recuperado de <https://muisca.dian.gov.co/WebArancel/DefResultadoConsNomenclaturas.faces>
- DNP. (2020). Estudios económicos, DNP. Recuperado de <https://www2.dnp.gov.co/programas/desarrollo-empresarial/comercio-exterior-e-inversion-extranjera/Paginas/estadisticas.aspx>
- DPN. (2020). Home, DNP. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-empresarial/Paginas/industria.aspx>

- Equipo editorial invertebrados. (2019). Caracol moro, *Cepaea nemoralis*, invertebrados.paradais. Recuperado de <https://invertebrados.paradais-sphynx.com/moluscos/caracol-moro-cepaea-nemoralis.htm>
- Estrada. (2013). *Diseño y construcción de una unidad de engorde de caracoles en la región del oriente antioqueño* (Trabajo de grado, universidad EAFIT). Recuperado de [https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/8294/David\\_EstradaD%27Amato\\_2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/xmlui/bitstream/handle/10784/8294/David_EstradaD%27Amato_2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Francisca, B. M. (2015). *Comparación de métodos de estimación del consumo aparente de carne de cerdo* (Titulo profesional de medico veterinario, Universidad de Chile). Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136975#:~:text=El%20consumo%20aparente%20permite%20estimar,internacional%20\(importaciones%20y%20exportaciones\)](http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136975#:~:text=El%20consumo%20aparente%20permite%20estimar,internacional%20(importaciones%20y%20exportaciones)).
- García Monje, G. A. (2007). *Centro de acopio, una estrategia para competir en el mercado francés con carne de caracol* (Trabajo de grado, pontificia universidad Javeriana). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9599/tesis95.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gente caracol. (2011). Aspectos generales del *helix aspersa maxima*, gente caracol. Recuperado de <http://gentecaracolsas.blogspot.com/2011/11/aspectos-generales-del-helix-aspersa.html>
- Gerencie.com. (2019). Contrato de trabajo a término fijo, gerencie.com. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo.html>
- Gómez, J. (2004). *Identificación de mercados y oportunidades para la exportación de caracoles, helix aspersa* (Proyecto de grado, universidad de los Andes). Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/21398/u250862.pdf?sequence=1>
- Google maps. (2020). Cerinza, Boyacá, google maps. Recuperado de <https://www.google.com/maps/place/Cerinza,+Boyac%C3%A1/@5.9557195,-72.9526344,1363m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x8e6a3b2872df6453:0xa20aed31b6ebf9b8!8m2!3d5.95661!4d-72.9489509>

- Gracia L. (2011). Plan de empresa de una granja ecológica para el engorde de caracol, ub.edu. Recuperado de <http://www.ub.edu/masterae/wp-content/uploads/2014/07/GANADERIA-G24.pdf>
- Hernandez Medina, R. V. (2010). *PEDET para la cría y comercialización de caracoles como alternativa de interes ecológico, alimento y comercial en el municipio de Monquirá (Boyacá)*.(Trabajo de grado, UNAD). Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/1511/2010-04T-34.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hinojosa Sánchez, Ll. N. (s. f.). Diseño automatizado de un invernadero para la crianza de caracoles usando energía eólica para la localidad de Paján-Trujillo, Perú, laccei.org. Recuperado de [http://www.laccei.org/LACCEI2018-Lima/work\\_in\\_progress/WP569.pdf](http://www.laccei.org/LACCEI2018-Lima/work_in_progress/WP569.pdf)
- Ibarra, E. (2009). La helicultura en Colombia: reforma normativa y rezago productivo. *revistas.uptc.* 36(64). Doi <https://revistas.uptc.edu.co/index.php/cenes/article/view/5420/5414>
- ILPES. (1974). Estudio técnico. Guía para la presentación de proyectos. (Segunda edición, págs. 91-92). Mexico: Siglo veintiuno editores.
- ILPES. (1974). Estudio financiero. Guía para la presentación de proyectos. (segunda edición, págs. 121-128). México: Siglo veintiuno editores.
- Instituto distrital de turismo. (2011). Actualización de inventario de establecimientos de alojamiento en Bogotá, Instituto distrital de turismo. Recuperado de [http://www.bogotaturismo.gov.co/sites/default/files/archivos\\_observatorio/publicaciones/2011/publicacion%20anual.pdf](http://www.bogotaturismo.gov.co/sites/default/files/archivos_observatorio/publicaciones/2011/publicacion%20anual.pdf)
- Intelligo. (2020). Patents, intelligo. Recuperado de <http://patentes.explora-intelligo.info/>
- Cely Amaya. (2019). Programa de gobierno, Cerinza boyaca.micolombiadigital. Recuperado de [https://cerinzaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/cerinzaboyaca/content/files/000271/13513\\_plan-juan-alcibiades-cely-amaya.pdf](https://cerinzaboyaca.micolombiadigital.gov.co/sites/cerinzaboyaca/content/files/000271/13513_plan-juan-alcibiades-cely-amaya.pdf)

- La vanguardia. (2019). Caracoles: propiedades, beneficios y valor nutricional, la vanguardia. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/comer/materia-prima/20190404/461429527767/caracoles-propiedades-beneficios-valor-nutricional.html>
- Mejía J. García L. Malagón J. Eslava O. (2008). *Plan de negocios, cría y comercialización de caracoles através de la técnica de helicicultura* (Trabajo de grado, universidad de la Sabana). Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/6995/125080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de agricultura, pesca y alimentación. (2020). Información de mercado del sector helicícola, mapa.gob.es. Recuperado de <https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/produccion-y-mercados-ganaderos/sectores-ganaderos/helicicola/informaciondemercado.aspx>
- Muther. (1970). Distribución en planta. Barcelona: Hispano Europea.
- Padilla, M. (2011). Formulación y evaluación de proyectos. En M. Padilla, Formulación y evaluación del proyecto ( Primera unidad). Bogotá D.C.: ECOE Ediciones.
- Procolombia. (2020). Home, Colombia trade. Recuperado de <https://www.colombiatrader.com.co/contacto/preguntas-frecuentes/como-identifico-la-posicion-arancelaria>
- Puente, J. (2016). Plan de negocio: CAVEAL (Tesis de maestría, universidad de almería). Recuperado de [http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/6080/10841\\_TFM%20Plan%20de%20Negocio%20CAVEAL.%20Jos%C3%A9%20Manuel%20Puente%20Gil.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/6080/10841_TFM%20Plan%20de%20Negocio%20CAVEAL.%20Jos%C3%A9%20Manuel%20Puente%20Gil.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Red agraria. (2020). Cría de caracoles comestibles terrestres, red agraria. Recuperado de [http://www.redagraria.com/ganaderia/Caracoles/7\\_sistemas\\_cria.html](http://www.redagraria.com/ganaderia/Caracoles/7_sistemas_cria.html)
- Martínez R. Giraldo P. Cortés M. Ramírez P. (2011). Encadenamiento de la productividad helicícola en el departamento de Cundinamarca (Colombia), revencyt.ula. Recuperado de <http://revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/coeptum/v2n2/art7.pdf>

- RUES. (2020). Homonimia, RUES. Recuperado de <https://www.rues.org.co/RM>
- Secretaria Distrital de Planeacion de Bogota. (2018). Análisis demográfico y proyecciones poblacionales de bogotá. Secretaria Distrital de Planeacion de Bogota. Recuperado de [http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/demografia\\_proyecciones\\_2017\\_0.pdf](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/demografia_proyecciones_2017_0.pdf)
- Snail- world. (2020). Caracol gigante africano, snail world. Recuperado de <https://www.snail-world.com/caracol-gigante-africano/>
- Snail-world. (2020). Caracol Romano , snail world. Recuperado de <https://www.snail-world.com/caracol-romano/>
- SoloStocks. (2020). Proveedores y mayoristas de caracoles, solo stocks. Recuperado de [https://www.solostocks.com/empresas/caracoles\\_b:colombia](https://www.solostocks.com/empresas/caracoles_b:colombia)
- Toro, S. (2008). *Plan de negocios para la creación de un criadero y proceso de transformación de caracoles de la especie helix aspersa* (Trabajo de grado, universidad EAFIT). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/47245083.pdf>
- Trade map. (2020). Home, trade map. Recuperado de [https://www.trademap.org/Country\\_SelProductCountry\\_TS.aspx?nvpm=3%7c251%7c%7c%7c%7c0307%7c%7c%7c4%7c1%7c1%7c1%7c2%7c1%7c2%7c2%7c1%7c1](https://www.trademap.org/Country_SelProductCountry_TS.aspx?nvpm=3%7c251%7c%7c%7c%7c0307%7c%7c%7c4%7c1%7c1%7c1%7c2%7c1%7c2%7c2%7c1%7c1)
- Trends, Google. (2020). Tendencia de caracoles, google trends. Recuperado de <https://trends.google.es/trends/explore?date=today%205-y&geo=CO&q=caracoles>
- Tuesta M. Castro A. (2016). *Plan de negocio para la producción y explotación de caracol comestible helix aspersa en la región Amazonas* (Trabajo de grado, universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de amazonas). Recuperado de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1039/Plan%20de%20negocio%20para%20la%20producci%C3%B3n%20y%20exportaci%C3%B3n%20de%20caracol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UN comtrade. (2020). Análisis y visualización de datos comerciales, un comtrade. Recuperado de [https://tredeconomy.com/data/commodity\\_h2?commodity=030760&indicator=NW&partner=World&reporter=Afghanistan,Albania,Algeria,Andorra,Angola,AntiguaAndBarbuda](https://tredeconomy.com/data/commodity_h2?commodity=030760&indicator=NW&partner=World&reporter=Afghanistan,Albania,Algeria,Andorra,Angola,AntiguaAndBarbuda)

,Argentina,Armenia,Aruba,Australia,Austria,Azerbaijan,Bahrain,Bangladesh,Barbados,B  
elarus,Belgium,B

## Anexos

## Anexo 1. Marco normativo.

Tabla 90. Marco normativo

Tipo	# de norma	Fecha expedición	Emitido por	Título del documento	Descripción del documento	Observación
Ley	99 de 1993	22/12/93	Congreso de la República de Colombia	Creación del Ministerio del Medio Ambiente y del Sistema Nacional Ambiental (SINA).	Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones.	N/A
Ley	165 de 1994	9/11/94	Congreso de la República de Colombia	Reglamentación del Convenio de las Naciones Unidas por la Diversidad Biológica.	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre la Diversidad Biológica", hecho en Río de Janeiro el 5 de junio de 1992.	Ley declarada EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-519-94 de 21 de noviembre de 1994, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.
Ley	611 de 2000	28/8/2000	Congreso de la República de Colombia	Normas para el manejo sustentable de especies de fauna silvestre y acuática.	La presente ley tiene por objeto regular el manejo sostenible de la fauna silvestre y acuática, y el aprovechamiento de las mismas y de sus productos, el cual se podrá efectuar a través de cosecha directa del medio o de zoo cría de ciclo cerrado y/o abierto.	N/A
Ley	1011 de 2006	23/01/06	Congreso de la República de Colombia	Autorizó y reglamentó la helicultura como actividad productiva de exportación.	La presente ley tiene por objeto autorizar la explotación del caracol terrestre del género Hélix y sus diferentes especies, y reglamentar la actividad de la helicultura, preservando el medio ambiente y garantizando la salubridad pública. Para estos efectos se tendrán en cuenta las actividades relacionadas con el establecimiento de zocriaderos, a partir de la recolección y selección de caracol terrestre del género Hélix, de los ejemplares establecidos y adaptados en las diferentes regiones del país.	N/A

Resolución	438 de 2001	23/05/01	Ministerio del medio ambiente	Estableció el salvoconducto único nacional para la movilización de especies de la diversidad biológica.	Transporte de especímenes de la diversidad biológica que se realice dentro del territorio nacional, excluyendo las especies de fauna y flora doméstica, la especie humana, los recursos pesqueros y los especímenes o muestras que estén amparados por un permiso de estudio con fines de investigación científica.	N/A
Resolución	1464 de 2010	23/04/10	El gerente general del instituto colombiano agropecuario (ICA)	Estableció los requerimientos para el registro y condiciones sanitarias para la producción de caracol.	Por medio de la cual se establecen los requisitos para el registro y las condiciones sanitarias para los predios productores del caracol terrestre Hélix aspersa y se dictan otras disposiciones.	N/A
Resolución	1909 de 2017	14/09/17	Ministerio del medio ambiente	Por la cual se establece el Salvoconducto Único Nacional en Línea para la movilización de especímenes de la diversidad biológica	Establece el Salvoconducto Único Nacional en Línea (SUNL) para la movilización dentro del territorio nacional de especímenes de la diversidad biológica; así como para su re movilización y renovación, el cual será expedido exclusivamente en la plataforma de la Ventanilla Integral de Trámites Ambientales en Línea (VITAL), y aplica por las autoridades ambientales competentes y todo aquel que esté interesado en transportar por el territorio nacional, especímenes de la diversidad biológica en primer grado de transformación, cuya obtención esté amparada por acto administrativo otorgado por la autoridad ambiental competente, Para el transporte de especímenes de la diversidad biológica que requieran del SUNL y se encuentren ubicados en municipios sin cobertura de internet o con ancho de banda mínimo.	N/A
Decreto	2041 de 2014	15/10/14	El presidente de la República de Colombia	Reglamentó el Título VIII da Ley 99 de 1993. Determina sobre la exigencia de licencias ambientales para actividades productivas	Un proyecto, obra o actividad incluye la planeación, emplazamiento, instalación, construcción, montaje, operación, mantenimiento, desmantelamiento, abandono y/o terminación de todas las acciones, usos del espacio, actividades e infraestructura relacionados y asociados con su desarrollo.	N/A

Decreto	2490 de 2008	9/07/08	El presidente de la República de Colombia y Ministerio de salud y protección social	Por el cual se determina la permanencia del reglamento técnico que regula los requisitos sanitarios que deben cumplir los establecimientos dedicados al procesamiento, envase, transporte, expendio, importación, exportación y comercialización de caracoles con destino al consumo humano	El presente decreto tiene por objeto establecer el reglamento técnico a través del cual se señalan los requisitos sanitarios que deben cumplir los establecimientos dedicados al procesamiento, envase, transporte, expendio, importación, exportación y comercialización de caracoles con destino al consumo humano, con el fin de proteger la salud y la seguridad humana y prevenir las prácticas que puedan inducir a error a los consumidores.	Mediante el Decreto 2476 de 2018, 'se determina la permanencia del reglamento técnico que regula los requisitos sanitarios que deben cumplir los establecimientos dedicados al procesamiento, envase, transporte, expendio, importación, exportación y comercialización de caracoles con destino al consumo humano', publicado en el Diario Oficial No. 50.820 de 28 de diciembre de 2018.
Decreto	4064 de 2008	24/10/08	El presidente de la República de Colombia y el Ministerio de ambiente, vivienda y desarrollo territorial	Reguló los requisitos ambientales para la comercialización de la especie Hélix Aspersa.	El presente decreto regula los requisitos y procedimientos ambientales y zoonosológicos para la realización de las actividades de zooloía con fines comerciales de especímenes de la especie Hélix Aspersa que se encuentran en el territorio nacional, en ciclo cerrado, abierto y mixto, conforme a lo dispuesto en la Ley 1011 de 2006 y demás disposiciones que regulan la materia.	N/A
Norma Técnica	5603 de 2008	2008	Icontec Internacional	Cultivo de caracol terrestre hélix	Establece los requisitos mínimos necesarios para el montaje y operación de zoolo criaderos del caracol de tierra del género hélix.	N/A

**Nota.** Elaboración propia, las leyes, decretos y resoluciones mencionadas anteriormente se encuentran vigentes, los datos son tomados de ICA, función pública, ANLA e INVIMA

## Anexo 2. Manual de funciones Perfiles de Cargo

### Manual de funciones Gerente General Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ)		Código: FM - 002
	Política: Gestión Humana	Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)	Versión: 1 Fecha Vigencia: 01/01/2021
<b>Perfil Del Cargo</b>			
1. Nombre del cargo	Gerente General Planta de Producción		
2. Proceso	Gestión gerencial		
3. Reporta a	WJ Escargot		
4. Suplentes / contingencia	Jefe de procesos planta		
5. Fecha de elaboración o actualización	01 de enero de 2021		
6. Emitido Por	Gerencia General		
7. Aprobado Por	Gestión Humana		
8. Objetivo del cargo:			
Liderar la gestión de generación de valor en la compañía WJ Escargot a través de la adecuada y oportuna formulación de estrategias encaminadas a cumplir con los objetivos financieros de la compañía, soportados en el incremento de la productividad, el crecimiento de negocios y sostenibilidad financiera y operativa, que permitan mantener la ventaja competitiva y liderazgo en el negocio de cría y comercialización del caracol			
<b>9. Funciones y Responsabilidades</b>			
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)	
1	Asegurar el desempeño de costos de producción de la compañía.	Mantener la rentabilidad y competitividad de la compañía	
2	Asignación de recursos para lograr el nivel de servicio para los clientes; cumpliendo con las especificaciones o estándares de calidad acordados.	Promover a Escargot WJ como un proveedor confiable y vocación de servicio.	
3	Coordinar los planes y estrategias, encaminadas a la innovación y desarrollo de productos nuevos de la compañía	Llevar la compañía a un proceso de mejora continua, con procesos estándar y de clase mundial.	
4	Promover estrategias y planes de acción encaminados al aseguramiento de los procesos bajo los lineamientos ISO y la búsqueda de la mejora continua.	Llevar la compañía a un proceso de mejora continua, con procesos estándar y de clase mundial.	
5	Promover la motivación y desarrollo de los colaboradores, generando un clima organizacional adecuado, acorde a los valores de la compañía	Inculcar la cultura en la organización para alcanzar los objetivos organizacionales en un ambiente de trabajo adecuado	
6	Realizar los actos de administración y gestión ordinaria de la sociedad, actuando en representación de la sociedad ante las autoridades judiciales, administrativas, laborales, municipales, políticas y policiales, en cualquier lugar de la República o en el extranjero	Actuar en nombre y representación de la compañía frente a entes externos y de control	
7	Celebrar y firmar los contratos y obligaciones de la sociedad, dentro de los criterios autorizados por el Estatuto y el Directorio de la sociedad		
8	Someter al Directorio, para su aprobación, los proyectos de inversión, presupuestos y estados financieros, para cada año, así como los planes y programas de trabajo.		
9	Designar los recursos humanos, técnicos y financieros para el desarrollo de los programas definidos en Gestión de Calidad.	Informar a la dirección el rumbo estratégico y financiero de la compañía	
10	Definir y comunicar las responsabilidades y autoridades		
11	Gestionar las acciones correctivas y preventivas frente a los procesos de la organización		
12	Asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
13	Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.		
15	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la compañía		
16	Participar en las actividades de capacitación seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
17	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Trabajo SG-SST.		
<b>10. Autoridad y rendición de cuentas:</b>			
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:			
1	Representar legalmente a la compañía ante el estado y cualquier entidad que así lo requiera.		
2	Evaluar y aprobar presupuestos e inversiones en las diferentes áreas.		
3	Presidir los comités que se estime necesario establecer para asegurar el adecuado funcionamiento de la compañía.		
4	Informar periódicamente a la Corporación sobre la marcha operativa y administrativa de la compañía		
5	Establecer los lineamientos estratégicos de la compañía.		
6	Toma de decisiones frente al reporte de condiciones inseguras, incidentes y accidentes ante Gestión de Calidad		
7	Modificar las Políticas, Objetivos, Códigos y Reglamentos de la Organización		
8	Realizar cambios a la estructura organizacional		
<b>11. Perfil Solicitado:</b>			
Educación formal	Ingeniero Industrial, Administrador de empresas, Especialización en áreas administrativas o financieras y/o MBA.		
Experiencia	5 años en cargos similares, liderando plantas de producción en cargos gerenciales, experiencia en la industria agricultura y elicitadura de más de 5 años en jefatura de áreas como Producción, Diseño y Desarrollo ó Ingeniería.		
Formación	Nivel Inglés B1 según Marco Común Europeo, Office Avanzado		
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

**Nota.** Autoría Propia

## Manual de funciones Gerente Gestión Humana Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (WJ Escargot)		Código: FM - 002
	Política: Gestión humana (WJ Escargot)		Versión: 1 Fecha Vigencia: 01/01/2021
Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)			
<b>Perfil Del Cargo</b>			
1. Nombre del cargo	Gerencia Gestión Humana		
2. Proceso	Gestión humana		
3. Reporta a	Gerencia General de la planta		
4. Suplentes/ contingencia	Gerencia General de la planta		
5. Fecha de elaboración o actualización	01 de enero de 2021		
6. Emitido Por	Gerencia General de la planta		
7. A probado Por	Gestión humana		
<b>8. Objetivo del cargo:</b>			
Desarrollar y administrar los procesos de selección, contratación, capacitación, bienestar y políticas de la compañía, con el fin de garantizar la disponibilidad del personal idóneo, manteniendo en su gente la motivación, desarrollo y productividad, generando un clima organizacional adecuado, acorde a los valores de la compañía			
<b>9. Funciones y Responsabilidades</b>			
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)	
1	Coordinar y/o Realizar búsqueda, selección y contratación de personal nuevo a la empresa, de manera oportuna y cumpliendo con las necesidades en cuanto a perfil de cargo	Mantener los procesos de Selección del personal	
2	Desarrollar e implementar programas de capacitación, entrenamiento y desarrollo personal para los colaboradores de la compañía, con el fin de asegurar el crecimiento del empleado a nivel personal y de sus competencias.	Constuir Planes de desarrollo y cierre de brechas de competencias de los colaboradores dependiendo del cargo	
3	Promover, garantizar y hacer seguimiento al uso de las herramientas encaminadas a la evaluación permanente del empleado, asegurando la retroalimentación recíproca entre jefe y subalternos	Evaluación de desempeño y competencias	
4	Promover e implementar programas de bienestar, recreativos, deportivos. Dirigidos a los empleados y sus familias Logrando una mejor calidad de vida y motivación permanente del colaborador.	Ser el mejor lugar para trabajar	
5	Atender permanentemente al colaborador, con el fin de resolver sus dudas e inquietudes y proporcionar alternativas de solución a sus problemáticas.	Acompañamiento a colaboradores y mediador en situaciones de conflicto	
6	Monitorear y mantener las condiciones de clima laboral definidas por la compañía.	Clima Laboral	
7	Cumplir con la designación hecha por la Gerencia frente a los recursos humanos, técnicos y financieros para el desarrollo de los programas definidos en Gestión de Calidad.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten al mantenimiento y mejora del sistema de gestión de Calidad	
8	Motivar a colaboradores en la participación de las actividades de los programas de Gestión de Calidad.		
9	Controlar resultados, conociendo el desarrollo de los subprogramas a través de indicadores de gestión, actas de reunión, entre otros.		
10	Participar activamente de las charlas, cursos de capacitación y actividades de Gestión de Calidad.		
11	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la compañía	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
12	Participar en las actividades de capacitación seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.		
13	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Trabajo SG-SST.		
14	Procurar el cuidado integral de su salud.		
<b>10. Autoridad y rendición de cuentas:</b>			
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:			
1	Aprobar y presentar los entregables e informes generados en su área		
2	Firmar y aprobar prestamos en la compañía de acuerdo a los lineamientos establecidas		
3	Controlar el presupuesto asignado para actividades de bienestar, capacitación y/o desarrollo		
4	Controlar aumentos salariales y asignaciones de bonos definidos como compañía		
5	Tomar decisiones frente a la participación de Gestión de Calidad ante los diferentes proyectos.		
6	Definir acciones ante colaboradores que no cumplen con las normas de Gestión de Calidad		
7	Identificar, verificar, proteger y salvaguardar la propiedad del cliente		
8	Resultados de indicadores		
9	Abstenerse de realizar trabajos que atenten contra su salud o seguridad, la de sus compañeros o la de la organización		
10	Reporte de anomalías en las instalaciones.		
<b>11. Perfil Solicitado:</b>			
Educación formal	Psicólogo o Ingeniero Industrial. Especialización en Recursos Humanos		
Experiencia	3 años como Jefe o Gerente de Gestión Humana en empresas		
Formación	Liderazgo ó Habilidades Gerenciales y/o Coaching, Conocimientos en modelos de administración organizacional, Office Avanzado		
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

*Nota.* Autoría Propia

## Manual de funciones Gerente procesos planta Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ)		Código: FM - 002	
	Política: Gestión humana (Escargot WJ)		Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)	Versión: 1
<b>Perfil Del Cargo</b>				
1. Nombre del cargo	Gerente de procesos planta			
2. Proceso	Procesos WJ Escargot			
3. Reporta a	Gerencia General de la planta			
4. Suplentes / contingencia	Gerencia General de la planta			
5. Fecha de elaboración o actualización	01 de enero de 2021			
6. Emitido Por	Gerencia General de la planta			
7. Aprobado Por	Gestión humana			
<b>8. Objetivo del cargo:</b>				
Garantizar la ejecución de los programas de producción entregando productos a tiempo, con las especificaciones de calidad y costo estándar definido, con el máximo de satisfacción e involucramiento de los colaboradores				
<b>9. Funciones y Responsabilidades</b>				
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)		
1	Diseñar Estrategias y planes que permitan dar cumplimiento a los presupuestos y consumo de materiales e inversiones de planta.	Control del costo de producción		
2	Participación activa con otras áreas en proyectos y eventos de mejora, que permitan mejorar la posición competitiva de la compañía.	Incremento de la productividad		
3	Dar Solución oportuna a dificultades o variaciones del proceso, que afecten el desempeño de calidad, estándares de producción y cumplimiento en las entregas.	Control y disminución de mermas y reprocesos		
4	Garantizar las estrategias, planes y recursos necesarios para el cumplimiento de los programas de producción, garantizar la entrega de pedidos al cliente, en Fecha, Cantidad y Calidad	Cumplimiento de programas y nivel de servicio		
5	Construir y promover la mejora continua de los procesos así como la innovación de los mismos, con tecnología, capacitación y estandarización, partiendo de las necesidades identificadas en conjunto con nuestro cliente.	Innovación y Mejoramiento de procesos		
6	Participar proactivamente en la elaboración del plan estratégico de la compañía y definición de metas y objetivos.	Para ayudar en la construcción y definición del norte y futuro de la organización		
7	Cumplir con la designación hecha por la Gerencia frente a los recursos humanos, técnicos y financieros para el desarrollo de los programas definidos en Gestión de Calidad.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten al mantenimiento y mejora del sistema de gestión de Calidad		
8	Controlar resultados, conociendo el desarrollo de los subprogramas a través de indicadores de gestión, actas de reunión, entre otros.			
9	Participar activamente de las charlas, cursos de capacitación y actividades de Gestión de Calidad			
10	Gestionar las acciones correctivas y preventivas frente a los procesos de la organización			
11	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la compañía	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
12	Participar en las actividades de capacitación seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.			
13	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Trabajo SG-SST.			
14	Procurar el cuidado integral de su salud.			
<b>10. Autoridad y rendición de cuentas:</b>				
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:				
1	Controlar el Costo de producción de la compañía			
2	Asegurar la Productividad de la planta			
3	Participar en la Innovación y Mejoramiento de procesos de planta			
4	Construir y cumplir los objetivos y proyectos estratégicos definidos por la compañía para la planta			
5	Aprobar y presentar los entregables e informes generados en su área			
6	Velar por los resultados de indicadores			
7	Abstenerse de realizar trabajos que atenten contra su salud o seguridad, la de sus compañeros o la de la organización			
8	Controlar el presupuesto asignado para la planta			
9	Tomar decisiones frente a la participación de Gestión de Calidad ante los diferentes proyectos			
10	Identificar, verificar, proteger y salvaguardar la propiedad del cliente.			
<b>11. Perfil Solicitado:</b>				
Educación formal	Ingeniero Industrial, Ingeniero Producción o Procesos Industriales			
Experiencia	5 años como Jefe o Gerente de Producción, liderando procesos de producción en industrias			
Formación	Conocimiento en Análisis de capacidades, planeación y programación de Planta Conocimientos en Lean Manufacturing Conocimientos en estructura de Costos de producción Conocimiento de sistemas ERP en los módulos de planeamiento, producción, almacenes y calidad Office Intermedio (Excel Avanzado)			
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)			
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:		

**Nota.** Autoría Propia

## Manual de funciones Técnico Mantenimiento Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ)		Código: FM - 002
	Política: Gestion humana (Escargot WJ)		Versión: 1 Fecha Vigencia: 01/01/2021
	Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)		
<b>Perfil Del Cargo</b>			
1. Nombre del cargo	Tecnico de Mantenimiento		
2. Proceso	Gestión de Ingeniería		
3. Reporta a	Jefe de procesos planta		
4. Suplentes / contingencia	N/A		
5. Fecha de elaboración o actualización	01 de enero de 2021		
6. Emitido Por	Supervisor de Mantenimiento		
7. Aprobado Por	Gestión humana		
<b>8. Objetivo del cargo:</b>			
Atender las necesidades de planta en cuanto a reparación y mantenimiento preventivo de la maquinaria, así como las necesidades de arreglos locativos			
<b>9. Funciones y Responsabilidades</b>			
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)	
1	Cumplir funciones, responsabilidades, actividades o tareas asignadas de acuerdo a las necesidades.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten al mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Calidad	
2	Cumplir con el cronograma de mantenimiento preventivo y predictivo.	Mejorar la disponibilidad de los equipos.	
3	Cumplir con el diligenciamiento de órdenes de trabajo.	Llevar control de las hojas de vida y reporte de horas trabajadas.	
4	Cuidar y mantener la dotación de herramientas asignadas para su labor	Mantener el fácil acceso de las herramientas	
5	Velar por el cuidado del stock del almacén de mantenimiento.	Control de los repuestos.	
6	Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal	Dar cumplimiento a las políticas y normas de la compañía.	
7	Gestionar adecuadamente los residuos		
11	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la compañía	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
12	Participar en las actividades de capacitación seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.		
13	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Trabajo SG-SST.		
14	Procurar el cuidado integral de su salud.		
<b>10. Autoridad y rendición de cuentas:</b>			
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:			
1	Cumplir los estándares de calidad requeridos por la organización y el cliente.		
2	Mejoramientos en función de sus conocimientos.		
3	Abstenerse de realizar trabajos que atenten contra su salud o seguridad, la de sus compañeros o la de la organización		
4	Reportar casos de acoso laboral		
5	Reportar anomalías en las instalaciones.		
<b>11. Perfil Solicitado:</b>			
Educación formal	Técnico o Tecnólogo graduado de carreras relacionadas con eléctrico, mecánicos, electrónicos, mantenimiento, hidráulico, neumático, soldadura, automatización.		
Experiencia	2 años en áreas de Mantenimiento Realizando labores de reparación de equipos y mantenimiento de los mismos		
Formación	Educación técnica o tecnóloga Excel Básico		
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

**Nota.** Autoría Propia

## Manual de funciones Analista Contabilidad y Finanzas Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ)		Código: FM - 002
			Versión: 1 Fecha Vigencia: 01/01/2021
Política: Gestión humana (Escargot WJ)		Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)	
<b>Perfil Del Cargo</b>			
1. Nombre del cargo		Analista Contabilidad y Finanzas	
2. Proceso		Gestión financiera	
3. Reporta a		Jefe de costos	
4. Suplentes / contingencia		Jefe de costos	
5. Fecha de elaboración o actualización		01 de enero de 2021	
6. Emitido Por		Jefe de costos	
7. Aprobado Por		Gestión humana	
8. Objetivo del cargo:			
<p>Dar apoyo al proceso de costos en generación y emisión de reportes e informes necesarios para cumplir con los requerimientos de las Jefaturas y Gerencia de Finart S.A.S Apoyo continuo en el desarrollo de las actividades diarias, semanales y mensuales necesarias para el correcto funcionamiento del proceso de Almacén y Costos de la compañía</p>			
<b>9. Funciones y Responsabilidades</b>			
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)	
1	Generar reporte de productividad	Facilitar toma de decisiones y acciones a la Jefatura de Producción	
2	Emitir informes antes del Cierre de mes o periodo contable, de acuerdo a las instrucciones dadas por la jefatura de costos	Generar información necesaria antes de realizar el cierre de mes por parte del Analista de Costos y dar apoyo a las actividades de validación de costos.	
3	Emitir informes posteriores del cierre de mes o periodo contable, de acuerdo a las instrucciones dadas por la jefatura de costos	Generar información necesaria posterior al cierre de mes de acuerdo a las necesidades de la Jefatura de Costos	
4	Apoyo al área de almacén, informes, control de acuerdo a las actividades solicitadas por el analista o jefatura de Costos	Generar información necesaria posterior al cierre de mes de acuerdo a las necesidades de la Jefatura de Costos	
5	Elaborar los reportes solicitados por Control Interno, de acuerdo a instructivos existentes y realizar auditorías de acuerdo a la necesidad	Emitir informe de los resultados de las revisiones o auditorías establecidas por Jefatura de Costos	
6	Garantizar la implementación y mantenimiento de los procesos en los cuales esté involucrado	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten al mantenimiento y mejora del sistema de gestión de Calidad	
7	Cumplir funciones, responsabilidades, actividades o tareas asignadas		
11	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la compañía		
12	Participar en las actividades de capacitación seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
13	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Trabajo SG-SST.		
14	Procurar el cuidado integral de su salud.		
<b>10. Autoridad y rendición de cuentas:</b>			
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:			
1	Cumplir los estándares de calidad requeridos por la organización y el cliente.		
2	Mejoramientos en función de sus conocimientos.		
3	Abstenerse de realizar trabajos que atenten contra su salud o seguridad, la de sus compañeros o la de la organización		
4	Reportar casos de acoso laboral		
5	Reportar anomalías en las instalaciones.		
<b>11. Perfil Solicitado:</b>			
Educación formal	Tecnico o tecnologo en contabilidad, o Ingeniería Industrial		
Experiencia	2 años en el area de contabilidad preferiblemente en empresas de producción		
Formación	Educación técnica, tecnologa o profesional Excel Básico		
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

**Nota.** Autoría Propia

## Manual de funciones Analista Compras Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ)		Código: FM - 002	
	Política: Gestion humana (Escargot WJ)		Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)	Versión: 1
<b>Perfil Del Cargo</b>				
1. Nombre del cargo		Analista de compras		
2. Proceso		Gestión logística		
3. Reporta a		Jefe de logística		
4. Suplentes / contingencia		Jefe de logística		
5. Fecha de elaboración o actualización		01 de enero de 2021		
6. Emitido Por		Jefe de logística		
7. Aprobado Por		Jefe Gestión Humana		
8. Objetivo del cargo:				
Asegurar el abastecimiento de materias primas, suministros y compras no productivas en la cantidad requerida, en condiciones adecuadas, en el tiempo exigido y a un costo razonable; por medio de políticas de abastecimiento que garanticen el menor faltante en la planta y la menor obsolescencia en el inventario.				
9. Funciones y Responsabilidades				
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)		
1	Realizar la contratación de personal, de acuerdo a las políticas y procedimientos establecidos por la compañía.	Garantizar una oportuna disponibilidad de las novedades de nómina, del colaborador durante, su ingreso, permanencia y retiro de la compañía		
2	Asegurar la documentación requerida en hoja de vida del nuevo colaborador.			
3	Ingresar información del nuevo colaborador a Todos los Sistemas de la compañía.			
4	Definir cronograma de pagos de nómina con el CSG y las empresas temporales.			
5	Hacer seguimiento de los vencimientos de contrato, retroalimentando oportunamente al jefe de proceso sobre esta novedad.			
6	Realizar el retiro de colaboradores cuando sea necesario.			
7	Gestionar las novedades, de acuerdo a lo establecido legalmente y por la compañía.			
8	Elaborar informes de acuerdo a la necesidad de procesos internos de la compañía.			
9	Atender y resolver inquietudes a asesores de entidades externas.			
10	Atender al personal de la compañía, en casos de reclamo y búsqueda de soluciones frente a sus novedades y requerimientos.			
11	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la compañía	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
12	Participar en las actividades de capacitación seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.			
13	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Trabajo SG-SST.			
14	Comunicar responsabilidades asignadas del SG SST			
10. Autoridad y rendición de cuentas:				
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:				
1	Cumplir los estándares de calidad requeridos por la organización y el cliente.			
2	Abstenerse de realizar trabajos que atenten contra su salud o seguridad, la de sus compañeros o la de la organización			
3	Reportar anomalías en las instalaciones.			
4	Manejo de alta confidencialidad			
5	Identificar, verificar, proteger y salvaguardar la propiedad del cliente.			
11. Perfil Solicitado:				
Educación formal	Profesional en Administración de Empresas, Contaduría, ó procesos industriales.			
Experiencia	2 años en el area de nomina			
Formación	Cálculos de nómina, Sistema de seguridad social en Colombia, Código sustantivo del trabajo, Office			
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)			
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:		

**Nota.** Autoría Propia

## Manual de funciones Analista HSE Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ )		Código: FM - 002
			Versión: 1
	Política: Gestion humana (Escargot WJ )	Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)	
<b>Perfil Del Cargo</b>			
1. Nombre del cargo		Analista Gestión Ambiental	
2. Proceso		Gestión de Calidad y Ambiental	
3. Reporta a		Jefe de Calidad y Ambiental	
4. Suplentes / contingencia		Coordinador Ambiental	
5. Fecha de elaboración o actualización		01 de enero de 2021	
6. Emitido Por		Jefe de Calidad y Ambiental	
7. Aprobado Por		Jefe de Gestión Humana	
8. Objetivo del cargo:			
Coordinar, dirigir, ejecutar y controlar el Sistema de Gestión Ambiental velando por la protección ambiental y prevención de la contaminación, cumpliendo con los requisitos legales y el desarrollo sostenible.			
9. Funciones y Responsabilidades			
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)	
1	Coordinar, dirigir, ejecutar y controlar el Programa anual de Protección del medio ambiente (Entorno en el cual opera la organización, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones) y prevención de la contaminación.	Velar por la protección ambiental y prevención de la contaminación, cumpliendo con los requisitos legales y el desarrollo sostenible.	
2	Coordinar, dirigir, ejecutar y controlar el Programa anual de Capacitación medio ambiental.		
3	Coordinar, dirigir, ejecutar y controlar el Programa anual de cumplimiento de los requisitos legales relacionados con el medio ambiente.		
4	Coordinar, dirigir, ejecutar y controlar el Programa anual de Auditorías Internas y externas en lo referente al medio ambiente.		
5	Coordinar, dirigir, ejecutar y controlar los indicadores de gestión relacionados con el medio ambiente.		
6	Divulgar la política de Seguridad y Salud en el trabajo.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
7	Comunicar responsabilidades asignadas del SG SST.		
8	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.		
9	Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.		
10	Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.		
10. Autoridad y rendición de cuentas:			
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:			
1	Actualización, respuesta y seguimiento a cumplimiento de requisitos legales relacionados con el medio ambiente.		
2	Seguimiento a la eficacia de las acciones correctivas y preventivas		
3	Definición de conductas ante colaboradores que no cumplen con las normas relacionadas con el medioambiente.		
11. Perfil Solicitado:			
Educación formal	Tecnólogo, Ingeniero ambiental,		
Experiencia	2 años de experiencia en gestión ambiental		
Formación	Conocimiento de la normatividad ISO 14001 y Sistemas de Gestión Ambiental Conocimiento en Gestión de Auditorías y Gestión de Riesgos, Office Intermedio		
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

**Nota.** Autoría Propia

## Manual de funciones Operario Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ )		Código: FM - 002
	Política: Gestión humana (Escargot WJ )		Versión: 1 Fecha Vigencia: 01/01/2021
Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)			
<b>Perfil Del Cargo</b>			
1. Nombre del cargo	Operario Producción		
2. Proceso	Produccion		
3. Reporta a	Coordinador de produccion		
4. Suplentes / contingencia	Operario Producción		
5. Fecha de elaboración o actualización	01 de enero de 2021		
6. Emitido Por	Gerente Operaciones		
7. Aprobado Por	Jefe de Gestión Humana		
8. Objetivo del cargo:			
Ejecutar las tareas asignadas en los diferentes procesos productivos, teniendo en cuenta los criterios de cantidad, calidad y fecha especificados.			
<b>9. Funciones y Responsabilidades</b>			
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)	
1	Alistar las herramientas de trabajo necesarias para la ejecución de la operación según el proceso en el que se encuentre.	Garantizar la conformidad del producto y el adecuado desarrollo del proceso.	
2	Solicitar información relacionada con el estándar (Unidades por hora hombre) asignado para la referencia de producto a trabajar, y velar por el cumplimiento de este		
3	Entregar el producto conforme a sus compañeros de producción o líder de Producción o ubicar en el sitio definido para que éste continúe en el próximo proceso.		
4	Ejecutar la operación respectiva, según el proceso en el que se encuentre y el rol asignado en el mismo		
5	Registrar los datos de los puntos críticos de control establecidos en los procesos.		
6	Dar cumplimiento a los estándares de operación	Dar cumplimiento a las políticas y normas de la compañía	
7	Cumplir con las políticas y normas definidas en la compañía.		
8	Mantener y cumplir el estándar 5's y reportar las novedades		
9	Depositar adecuadamente los residuos de acuerdo al estándar definido.		
10	Utilizar adecuadamente los elementos de protección individual y realizar la respectiva devolución de los mismos en caso de requerir uno nuevo.		
11	Participar activamente de las charlas, cursos de capacitación y actividades de Gestión de Calidad	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten al mantenimiento y mejora del sistema de gestión de Calidad	
12	Garantizar la implementación y mantenimiento de los procesos en los cuales esté involucrado		
13	Gestionar las acciones correctivas y preventivas frente a los procesos de la organización		
14	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.		
15	Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.		
10. Autoridad y rendición de cuentas:			
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:			
1	Tomar decisiones frente al reporte de condiciones inseguras, incidentes y accidentes.		
2	Cumplir los estándares de calidad requeridos por la organización y el cliente		
3	Abstenerse de realizar trabajos que atenten contra su salud o seguridad, la de sus compañeros o la de la organización.		
4	Reportar casos de acoso laboral.		
<b>11. Perfil Solicitado:</b>			
Educación formal	Bachiller o tecnico en procesos productivos		
Experiencia	1 año		
Formación	Procesos productivos, Inducción a la compañía		
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

**Nota.** Autoría Propia

## Manual de funciones Analista Selección y Nomina Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ)		Código: FM - 002
	Política: Gestión humana (Escargot WJ)		Versión: 1 Fecha Vigencia: 01/01/2021
		Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)	
<b>Perfil Del Cargo</b>			
1. Nombre del cargo		Analista de selección y bienestar	
2. Proceso		Gestión humana	
3. Reporta a		Jefe de gestión humana	
4. Suplentes / contingencia		Jefe de gestión humana	
5. Fecha de elaboración o actualización		01 de enero de 2021	
6. Emitido Por		Jefe de gestión humana	
7. Aprobado Por		Gestión humana	
8. Objetivo del cargo:			
Desarrollar los procesos de Selección y/o Desarrollo de acuerdo a las necesidades de la compañía. Teniendo en cuenta para ello la búsqueda, selección y contratación de personal nuevo a la empresa, de manera oportuna y cumpliendo con las necesidades en cuanto a perfil y competencias, así como la correcta planeación y desarrollo de actividades orientadas a desarrollar el talento humano de la compañía.			
9. Funciones y Responsabilidades			
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)	
1	Seleccionar al personal requerido para ocupar cargos dentro de la compañía, según los procedimientos establecidos de Gestión Humana.		
2	Realizar el proceso de inducción del personal de acuerdo al cargo y procedimiento establecido	Asegurar que el nuevo colaborador tenga la información necesaria para facilitar su proceso de adaptación a la compañía y el cargo	
3	Gestionar anualmente la aplicación e informe de resultados de la encuesta de perfil social de los colaboradores de la compañía.	Mantener un clima Laboral acorde al negocio	
4	Realizar el Plan de mejora de acuerdo al análisis de los resultados de clima organizacional anual		
5	Liderar las actividades, asociadas a Responsabilidad Social Empresarial		
6	Realizar la coordinación y el desarrollo de programas de bienestar dirigidos tanto a colaboradores como a sus familias, para el buen manejo del tiempo libre, tales como: Programas recreativos, cursos especiales, prácticas deportivas, etc.	Gestionar el desarrollo de competencias y habilidades	
10	Gestionar el proceso de evaluación de desempeño de colaboradores, de acuerdo a los lineamientos de la compañía y cronograma anual.		
11	Realizar informes de resultados de evaluaciones de la satisfacción del servicio interno, de acuerdo a los requerimientos		
12	Actualizar los perfiles de cargo de la compañía según las necesidades.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten al mantenimiento y mejora del sistema de gestión de Calidad	
13	Dar prioridad en la participación de Gestión de Calidad cuando sea necesario el involucramiento de la misma o de manera anticipada frente a los diferentes proyectos en la compañía.		
14	Participar activamente de las charlas, cursos de capacitación y actividades de Gestión de Calidad	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
15	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la compañía		
16	Participar en las actividades de capacitación seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.		
17	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Trabajo SG-SST.		
18	Procurar el cuidado integral de su salud.		
10. Autoridad y rendición de cuentas:			
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:			
1	Toma de decisiones frente al reporte de condiciones inseguras, incidentes y accidentes ante Gestión de Calidad		
2	Cumplir los estándares de calidad requeridos por la organización y el cliente.		
3	Abstenerse de realizar trabajos que atenten contra su salud o seguridad, la de sus compañeros o la de la organización		
4	Manejo de alta confidencialidad		
5	Controlar el presupuesto de capacitación asignado para el año		
11. Perfil Solicitado:			
Educación formal	Profesional en carreras como Psicología, administración de empresas, comunicación social, o talento humano		
Experiencia	1 año en sub procesos de Gestión Humana como Selección y evaluación de personal, Bienestar y Desarrollo ó Gestión de capacitación		
Formación	Conocimiento en Pruebas psicotécnicas, Office Intermedio, Conocimientos en elaboración y evaluación de planes y programas de		
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

**Nota.** Autoría Propia

## Manual de funciones Analista Comercial Escargot WJ

	Procedimiento: Manual de funciones (Escargot WJ )		Código: FM - 002
			Versión: 1 Fecha Vigencia: 01/01/2021
Política: Gestion humana (Escargot WJ )		Proceso: Desarrollo (Gestión del Talento Humano)	
<b>Perfil Del Cargo</b>			
1. Nombre del cargo		Analista de comercial	
2. Proceso		Gestión comercial	
3. Reporta a		Gerente General	
4. Suplentes / contingencia		Gerente General	
5. Fecha de elaboración o actualización		01 de enero de 2021	
6. Emitido Por		Gerente General	
7. Aprobado Por		Jefe Gestión Humana	
8. Objeto del cargo:			
Ofrecer estrategias de venta a la compañía que permitan conquistar nuevos clientes y fidelizar los existentes. Negociar con los clientes, detectando todas sus necesidades y satisfaciéndolas con sus productos, manteniendo una cartera sana y entregando reportes de ventas bajo objetivos mensuales, garantizar la especificación de producto, costos y rentabilidad de las propuestas presentadas.			
9. Funciones y Responsabilidades			
Item	Funciones (¿Qué hace, actividades o tareas del cargo?)	Responsabilidades (¿Para qué lo hace? O por qué responde?)	
1	Realizar análisis de la competencia	Desarrollar estrategias y actividades que permitan lograr el objetivo de crecimiento en ventas propuesto.	
2	Brindar retroalimentación oportuna, a la gerencia, de la competencia, precios de mercado, productos.		
3	Generación de estrategias de negociación para la atracción y retención de clientes		
4	Diseño de propuestas para la penetración en nuevos nichos de mercado		
5	Visita a clientes para la atracción y retención de los mismos		
6	Preparar informe de resultados, proyecciones y crecimiento		
7	Garantizar la implementación y mantenimiento de los procesos en los cuales esté involucrado.	Realizar seguimiento, control de resultados y eventualidades para mantener informados a los procesos internos asociados	
8	Generar informes de análisis y proyecciones de ventas y apertura de clientes a mediano y largo plazo		
9	Cumplir funciones, responsabilidades, actividades o tareas asignadas		
10	Divulgar y promover el cumplimiento de las políticas de Gestión de Calidad	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten al mantenimiento y mejora del sistema de gestión de Calidad	
11	Dar prioridad en la participación de Gestión de Calidad cuando sea necesario el involucramiento de la misma o de manera anticipada frente a los diferentes proyectos en la compañía.		
12	Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.	Cumplir con las responsabilidades propias del rol, que aporten a la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
13	Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.		
14	Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		
10. Autoridad y rendición de cuentas:			
Se espera que este cargo tome decisiones relacionadas con:			
1	Cumplir los estándares de calidad requeridos por la organización y el cliente.		
2	Abstenerse de realizar trabajos que atenten contra su salud o seguridad, la de sus compañeros o la de la organización		
3	Reportar anomalías en las instalaciones.		
4	Manejo de alta confidencialidad		
5	Identificar, verificar, proteger y salvaguardar la propiedad del cliente.		
11. Perfil Solicitado:			
Educación formal	Profesionales con énfasis en Mercadeo o especialización		
Experiencia	Experiencia de 2 a 3 años: en empresas de producción		
Formación	Conocimientos en metodologías de investigación de mercados, y análisis estadístico, office intermedio. Con conocimientos en generar estrategias de marketing y ventas. Estrategias de lanzamiento de producto y posicionamiento de Marca Manejo comercial demostrado		
Sexo (Referencial)	Femenino ( ) Masculino ( ) No es relevante (X)		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

**Nota.** Autoría Propia