**z**



**DESCRIPTORES DE CARGO**

FUELLES LTDA

Autor: {{author}}

Revisa: {{review}}

Libera:{{release}}

Versión:{{version}}

Fecha:{{date}}

**Estado:**{{state}}

**Propósito estratégico: Desarrollo Organizacional, Norma ISO 9001:2015 Norma ISO 14001:2015 Norma ISO 45001:2018**

# **DESCRIPTOR DE CARGO**

## **Cargo {{puesto}}**

| 1. **IDENTIFICACIÓN DEL CARGO** | |
| --- | --- |
| **Nivel Jerárquico** | {{n\_jerarquico}} |
| **Puesto** | {{puesto}} |
| **Área de trabajo** | {{a\_trabajo}} |
| **Procesos en los que participa** | {{p\_participa}} |
| **Es supervisado por** | {{is\_supervisado}} |
| **Supervisa a** | {{supervisa\_to}} |
| **Reemplaza a** | {{replace\_to}} |
| **Es reemplazado por** | {{is\_replace}} |
| **Organigrama**  **AQUÍ PODEMOS PONER UNA FOTOGRAFIA A PARTIR DE UN LINK ¿** | |
| **II. OBJETIVO DEL CARGO** | |
| {{objective\_position}} | |
| **III. RESPONSABILIDADES** | |
| {{responsibilities}} | |
| **IV. FUNCIONES ESPECÍFICAS** | |
| * {{specific\_responsibilities}} | |
| **V. FUNCIONES DENTRO DEL SGI** | |
| * {{sgi\_specific}} | |
| **VI. Matriz RASCI**  La presente matriz define los roles y niveles de participación de cada miembro clave en los principales procesos de gestión de la empresa. A través de los criterios Responsable (R), Autorizador (A), Soporte (S), Consultor (C) e Informado (I), se establece con claridad quién lidera, apoya, consulta o debe ser informado en cada actividad relevante, asegurando una adecuada coordinación, toma de decisiones y cumplimiento de los objetivos organizacionales. | |
| {{specific\_functions}} | |

| **VII. COMPETENCIAS DURAS** | |
| --- | --- |
| **Educación** | {{educations}} |
| **Experiencia** | {{work\_experience}} |
| **Formación** |  |
| **Competencias** |  |

| **VIII. COMPETENCIAS BLANDAS** | | |
| --- | --- | --- |
| **COMPETENCIA** | **DESCRIPCION** | **EXIGENCIA**  **MIN** |
| **Proactividad 💡** |  | {{proactivity}} |
| **Expresión oral 💡** |  | {{oral\_expression}} |
| **Trabajo en equipo 💡** |  | {{teamwork}} |
| **Uso de herramientas digitales 🛠️** |  | {{digital\_tools}} |
| **Control de calidad textil 🛠️** |  | {{t\_quality\_control}} |
| **Habilidad Numérica y Geométrica 🛠️** |  | {{num\_geom\_kills}} |
| **Gestión de proyectos ⚙️** |  | {{project\_management }} |
| **Resolución de problemas🤷‍♂️** |  | {{troubleshooting}} |
| **Gestión del cambio 💡** |  | {{change\_management}} |
| **Innovación y creatividad 🛠️** |  | {{innovation\_creativity}} |
| **Habilidad de Negociación 💡** |  | {{business\_skills}} |
| **Técnicas de costura avanzada 🛠️** |  | {{textile\_techniques}} |

| **IX. OBJETIVOS ESTRATEGICOS** | | |
| --- | --- | --- |
| **OBJETIVO** | **DESCRIPCION Y FORMULA** | **META** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

| **X. INDICADORES DE PROCESO / OPERACIONALES** | | |
| --- | --- | --- |
| **KPI** | **DESCRIPCION Y FORMULA** | **META** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

| **XI. EVALUACIONES DE COMPETENCIAS** |
| --- |
| El trabajador reconoce expresamente que la calidad de su trabajo es esencial, para el logro de los objetivos de excelencia operacional, comercialización y rentabilidad financiera de FUELLES S. A. Por ello, el Empleador a través de su superior jerárquico, procederá a hacer una evaluación periódica del trabajador, sobre el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones asumidas en su contrato y el presente descriptor de cargo. Esta evaluación abarcará el conocimiento de su trabajo específico, las habilidades demostradas en el cumplimiento de sus obligaciones, la calidad de su trabajo, las relaciones con sus superiores, demás trabajadores y clientes del empleador si fuese pertinente; abarcará entre otros ámbitos, los descritos en las secciones del presente documento así como el acatamiento a las directivas de la empresa y su grado de compromiso, para el cumplimiento de las metas y programas de aplicación.  Será obligación del trabajador notificarse de cada evaluación, pudiendo dentro de los cinco días corridos de esta notificación, reclamar por escrito ante el gerente general, la revisión de dicha evaluación. La falta de esta reclamación significará la conformidad del trabajador en la calificación y el reconocimiento de los hechos en que la misma se fundamenta.  En cada evaluación se empleará un rango de 1 a 100% a saber:   1. 8 Cuando exceda los requisitos de su trabajo; 2. 6 – 7 Cuando cumpla con dichos requisitos. 3. 4 – 5 Cuando cumple parcialmente con los mismos. 4. 2 – 3 Cuando dicho incumplimiento es voluntario 5. 0 – 1 Cuando no cumple con los requisitos del cargo o los alcanza muy magramente   Las partes acuerdan expresamente que dos evaluaciones consecutivas o tres evaluaciones discontinuas, en las que el trabajador sea calificado con un 45% promedio de los ítems a evaluar, o con 20% de dichos ítems, será suficiente para configurar la causal de incumplimiento grave de las obligaciones de este contrato, contemplada en el **articulo160 del Código del Trabajo**.  Estas evaluaciones constituirán plena prueba de estos incumplimientos. |
| |  |  |  |  | **HUELLA** | | --- | --- | --- | --- | --- | | **PP FUELLES S. A.**  **RUT:** |  | **NOMBRE TRABAJADOR**  **RUT** |  |  | |