

**ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN
EN LA EMPRESA TELMEX**

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO Y CALIDAD DE LA VIDA LABORAL

Docente

HELDER BARAHONA URBANO

Autores

*BELTRAN FLOREZ LILIANA, GONZÁLEZ VALBUENA MARTHA, GUZMÁN
CUBILLOS MARIA TERESA, NOY FIGUEROA RAUL, TABARES VARGAS DELVY*

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO

BOGOTÁ, Octubre 15 de 2011

Promoción 22C

**ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN
EN LA EMPRESA TELMEX**

Beltrán L1, González M2, Guzmán M3, Noy R4, Tabares D5

Barahona H6

Universidad Jorge Tadeo Lozano

Resumen

El presente estudio se encuentra basado en el análisis, descripción, retribución y compensación para diez cargos de la línea de Analistas de la empresa Telmex de Colombia, con el fin de identificar los perfiles de cargo y si estos se encuentran elaborados de manera adecuada, analizando desde la perspectiva estadística la asignación y carga laboral al interior de la empresa y lo que el estudio de mercado sugiere para estos cargos, encontrando algunas falencias en la elaboración de los perfiles y una inequidad salarial en algunos cargos, razón por la cual se sugieren algunos ajustes que son de conveniencia para la organización y que permiten a los estudiantes clarificar conceptos que deben ser elevados a sus tareas al interior de las organizaciones.

Palabras clave: *Analistas, cargos, análisis, salarios, compensación.*

¹ 52473988

252769760

³52332912

⁴79700756

551697825

6 Docente

Abstract

The present study is based on the analysis, description, remuneration and compensation for ten charges of the Analysts' line of the company Telmex of Colombia, in order to identify the cargo profiles and if these are elaborated in a suitable way, analyzing from the statistical perspective the assignment and labor load to the interior of the company and what the market research suggests for these charges, finding some failings in the production of the profiles and a wage inequity in some charges, reason by which are suggested some adjustments that are of convenience for the organization and that allow to the students to clarify concepts that must be raised to his tasks to the interior of the organizations.

Keywords: *Analysts, charges, analysis, wages, compensation*

Justificación

Para todas las empresas es de suma importancia contar con una clara descripción de cargos, ya que se convierte en una herramienta de apoyo para el proceso de selección de personal, ya que allí quedan establecidos los requisitos que debe cumplir el candidato, tales como: perfiles, nivel educativo, experiencia, competencias entre otros. Igualmente se podrá contar con una descripción detallada de las actividades que se desarrollan en cada puesto de trabajo, logrando procesos de entrenamiento efectivos para los nuevos miembros de la organización e igualmente permite la documentación de todos los procesos de la organización.

De otra parte, un factor que es relevante para toda organización es poder medir como está su escala salarial con respecto a los salarios de las empresas del sector económico al que pertenecen, al igual que compararse con el promedio del mercado. Esta información ayuda a realizar el análisis de situaciones que se estén presentando al interior de la empresa, como por ejemplo alta rotación del personal, falta de motivación, insatisfacción con el trabajo, etc.

Se realizó el análisis de diez (10) puestos de trabajo y viendo su importancia se procedió hacer los manuales de funciones partiendo de los que la organización ya tenía teniendo en cuenta los parámetros indicados por el docente, se realizó el estudio de equidad interna que es la justa retribución de los puestos de trabajo en una organización comparadas con las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos, al aplicar los métodos cualitativo y cuantitativos observamos resultados interesantes como por ejemplo que hay cargos sobre compensados y otros no también compensados con base a la generación de valor de cada uno de los cargos.

Objetivos

El presente trabajo tiene como objetivo aplicar y reflejar en la práctica los conocimientos entregados por el docente en la materia retribución del trabajo y calidad de la vida laboral, dichos conocimientos el equipo de trabajo los aplico en una de las empresas en donde labora uno de los integrantes del grupo; Telmex S.A. empresa importante dentro del sector de las telecomunicaciones.

Adaptar las descripciones de cargo del nivel de analistas de la empresa Telmex, de acuerdo a formato preestablecido, comprendiendo la importancia de estructurar salarios de acuerdo a las funciones y responsabilidades de un cargo.

Analizar, Organizar y comprender la descripción de cargos dentro de una organización, para poder llegar a una estructuración salarial adecuada.

Optimizar y coordinar los procedimientos necesarios para determinar salarios justos y satisfactorios para los empleados a través del análisis de equidad interna existente en el nivel de analistas de la empresa Telmex.

Comparar la actual escala salarial de los analistas de Telmex con respecto a los salarios del mercado.

Evaluar los diferentes cargos de una organización de acuerdo a sus funciones y responsabilidades con base a los métodos cualitativos y cuantitativos.

Calcular los nuevos salarios de los analistas de la empresa Telmex por medio del método de intervalos iguales y el método creciente.

Crear un modelo de compensación para Telmex que satisfaga sus necesidades de retribución, basados en las teorías de la compensación explicadas en clase y que generen un valor agregado a la organización.

TABLA DE CONTENIDO

1. Identificación de la empresa	12
1.1. Nombre de la Empresa	12
1.2. Plan Estratégico de la Empresa	13
1.2.1 Misión	13
1.2.2 Visión	13
1.2.3 Valores	13
1.2.4 Objetivos de Calidad	14
1.2.5 Gestión Estratégica del Negocio	15
1.3 Estructura Organizacional	16
1.4 Listado de Manuales y Perfil de Cargos	17
1.5 Descripción de las Áreas o niveles Jerárquicos de trabajo escogidos.	18
1.5.1 Dirección Administrativa y Financiera	18
1.5.1.1 Área Facturación	18
1.5.1.2 Área Logística	18
1.5.2 Dirección de Ingeniería	18
1.5.2.1 Área Aseguramiento Infraestructura – Explotación	18
1.5.2.2 Área Planeación de red	19
1.5.2.3 Área Técnica	19
1.5.2.4 Área Operaciones	19
1.5.3 Dirección Sistemas y Procesos	20
1.5.3.1 Área Calidad y Mejoramiento	20
1.5.4 Glosario	20
2. Descripciones de puestos de trabajo y perfiles de cargos.	2
2.1. Descripciones de puestos de trabajo y Perfil de Cargo	21
2.1.1 Analista de Aseguramiento Infraestructura V2	21

6 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

2.1.2 Analista Presupuesto y Proceso PE	40
2.1.3 Analista Cablenet Sr.	46
2.1.4 Analista de Calidad	59
2.1.5 Analista Proyectos	71
2.1.6 Analista Obras Civiles	81
2.1.7 Analista Control de Cambios y Configuración	90
2.1.8 Analista Facturación BACK Corporativo	104
2.1.9 Analista Facturación JR	114
2.1.10 Analista Inventarios SAP	120
2.2. Adaptación de las Descripciones de Puestos de Trabajos y Perfiles de cargos	134
2.2.1 Analista de Aseguramiento Infraestructura	134
2.2.2 Analista Presupuesto y Proceso PE	137
2.2.3 Analista Cablenet Sr.	139
2.2.4 Analista de Calidad	142
2.2.5 Analista Proyectos	145
2.2.6 Analista Obras Civiles	148
2.2.7 Analista Control de Cambios y configuración	155
2.2.8 Analista Facturación BACK corporativo	155
2.2.9 Analista Facturación JR	155
2.2.10 Analista de Inventarios SAP	158
3. EQUIDAD INTERNA.	160
3.1. Identifique la equidad Interna de los 10 cargos	160
3.1.1 Sperman	160
3.1.1.2 Conclusiones equidad interna	160
3.1.2 Kendall	160

7 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

3.1.2.1 Conclusiones sperman	161
3.1.3 identificando equidad Interna	161
3.2 Gráfica comparación salarios	162
3.2. Análisis y Conclusiones salarios	162
4. Manual Valoración de Cargos	163
4.1 Análisis y obtención de los Grados	164
4.1.1 Educación	164
4.1.2 Experiencia	164
4.1.3 Responsabilidad	165
4.1.4 Esfuerzos	165
4.1.5 Condiciones de Trabajo	165
4.2 Calificación de los cargos	166
5. Información Salarial	166
5.1 Analista Sistemas	166
5.1.2 Modelo de pagos	166
5.1.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	168
5.1.4 Análisis según Tamaño de empresa	168
5.1.5 Análisis según Ciudades	168
5.1.6 Análisis según Sector	169
5.1.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	169
5.1.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	169
5.1.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	169
5.2 Profesional Junior	170
5.2.1 Misión	170
5.2.2 Modelo de pagos	171
5.2.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	171
5.2.4 Análisis según Tamaño de empresa	171

8 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

5.2.5 Análisis según Ciudades	172
5.2.6 Análisis según Sector	172
5.2.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	172
5.2.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	172
5.2.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	173
5.3 Analista Soporte TI	174
5.3.1 Misión	174
5.3.2 Modelo de pagos	174
5.3.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	175
5.3.4 Análisis según Tamaño de empresa	175
5.3.5 Análisis según Ciudades	176
5.3.6 Análisis según Sector	176
5.3.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	176
5.3.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	177
5.3.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	177
5.4 Ingeniero Redes	178
5.4.1 Misión	178
5.4.2 Modelo de pagos	178
5.4.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	179
5.4.4 Análisis según Tamaño de empresa	179
5.4.5 Análisis según Ciudades	179
5.4.6 Análisis según Sector	179
5.4.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	179
5.4.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	180
5.4.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	181
5.5 Ingeniero Soporte Técnico	181
5.5.1 Misión	181

5.5.2 Modelo de pagos	181
5.5.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	181
5.5.4 Análisis según Tamaño de empresa	182
5.5.5 Análisis según Ciudades	182
5.5.6 Análisis según Sector	182
5.5.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	182
5.5.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	183
5.5.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	183
5.6 Jefe/Coordinador/Espec. Infraestructura	183
5.6.1 Misión	184
5.6.2 Modelo de pagos	184
5.6.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	184
5.6.4 Análisis según Tamaño de empresa	185
5.6.5 Análisis según Ciudades	185
5.6.6 Análisis según Sector	185
5.6.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	185
5.6.8 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	185
5.6.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	185
5.7 Técnico Operaciones	186
5.7.1 Misión	186
5.7.2 Modelo de pagos	186
5.7.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	187
5.7.4 Análisis según Tamaño de empresa	187
5.7.5 Análisis según Ciudades	187
5.7.6 Análisis según Sector	188
5.7.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	188
5.7.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	188

10 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA
TELMEX

5.7.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	188
5.8 Analista Financiero	189
5.8.1 Misión	189
5.8.2 Modelo de pagos	189
5.8.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	189
5.8.4 Análisis según Tamaño de empresa	190
5.8.5 Análisis según Ciudades	190
5.8.6 Análisis según Sector	190
5.8.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	190
5.8.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	191
5.8.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	191
5.9 Asistente Proyectos Sistemas	192
5.9.1 Misión	192
5.9.2 Modelo de pagos	192
5.9.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	192
5.9.4 Análisis según Tamaño de empresa	193
5.9.5 Análisis según Ciudades	193
5.9.6 Análisis según Sector	193
5.9.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	193
5.9.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	193
5.9.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	194
5.10 Ingeniero Telecomunicaciones	194
5.10.1 Misión	195
5.10.2 Modelo de pagos	195
5.10.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo	195
5.10.4 Análisis según Tamaño de empresa	195
5.10.5 Análisis según Ciudades	196

11 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA
TELMEX

5.10.6 Análisis según Sector	196
5.10.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo	196
5.10.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo	196
5.10.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo	197
5.11 Conclusiones de la asignación salarial	197
6. Diseño de la escala salarial	199
6.1 Clases con intervalos iguales	199
6.2 Clases con intervalos crecientes	200
6.3 Sistema lineal	201
6.3.1 Desde el sistema de comparación de salarios	202
6.4 Sistema cuadrático	204
6.4.1 Desde el sistema cuadrático comparación de salarios	205
6.5 Clases salariales versus salario base	207
7. Conclusiones	208
8. Referencias	209

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

1.1. Nombre de la Empresa



Telmex, inició su operación en Colombia desde 2004 como proveedor de telecomunicaciones de última generación para las empresas del país, desde entonces, se ha caracterizado por tener el mayor número de clientes conectados con fibra óptica.

En el año 2006 Telmex incursionó en el segmento de las pequeñas y medianas empresas permitiendo a las Pymes tener al alcance de su mano un experto en telecomunicaciones para soportar su negocio. En ese mismo año, Telmex decide incursionar en el segmento masivo, con una propuesta para los hogares colombianos. Es así como desde finales del 2006 hasta octubre de 2007, adquiere las operaciones de las principales empresas cable-operadoras del país como son Superview, TV Cable, Cable Pacífico, Satelcaribe y Cablecentro.

Tras la adquisición de estas operaciones Telmex se consolida como la empresa líder en el sector de telecomunicaciones brindando soluciones de última generación para los segmentos Empresarial y Hogares, con el 51% del mercado de televisión por suscripción, el 27% del mercado de Banda Ancha en Colombia y el 20% de participación en Servicios de Datos.

1.2. Plan Estratégico de la Empresa

Telmex, tiene como objetivo principal generar valor a los clientes, a través de soluciones convergentes de telecomunicaciones, maximizando la infraestructura de red disponible y generando innovadoras estrategias comerciales y de desarrollo de productos, enfocadas a facilitar el incremento de la productividad.

1.2.1 Misión

Su misión es ser un grupo líder en telecomunicaciones, proporcionando a nuestros Clientes soluciones integrales de gran valor, innovadoras y de clase mundial, a través del desarrollo humano y de la aplicación de tecnología de punta.

1.2.2 Visión

Su visión es consolidar el liderazgo de Telmex en el mercado nacional e internacional, expandiendo su penetración de servicios de telecomunicaciones en todos los mercados posibles, para situarnos como una de las empresas de más rápido y mejor crecimiento a nivel mundial.

1.2.3 Valores

Los valores apoyan la misión de Telmex y son aquellas cualidades que los distinguen y orientan:

- Trabajo: Satisfacer las necesidades de los otros es una manera de darle sentido a la labor diaria.
- Crecimiento: Nada cambia si no existe transformación personal.
- Responsabilidad Social: El trabajo no es una tarea aislada, sino una manera de contribuir al desarrollo de la empresa, la comunidad, la ciudad, la familia y el país.
- Austeridad: El manejo responsable y la optimización de los recursos permitirá

asegurar una fuente de permanentes y futuras oportunidades.

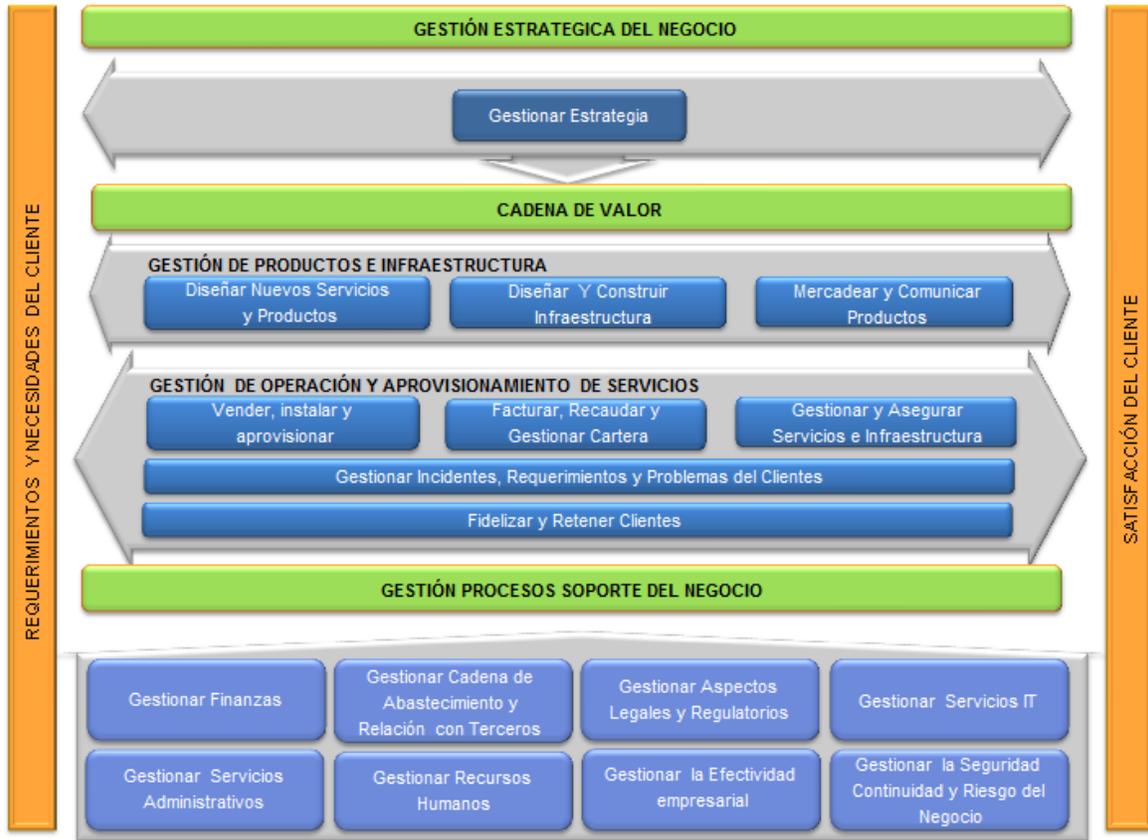
1.2.4 Objetivos de Calidad



Gráfica tomada de <http://intranetucm/>

Gráfica No 1. La gráfica muestra las políticas de calidad de Telmex, que están basadas en brindar soluciones integrales de telecomunicaciones a través de un completo portafolio de servicios, soportado en un equipo humano altamente calificado orientado a la innovación tecnológica y el servicio, bajo un esquema de mejoramiento continuo de procesos, generando valor para los clientes, socios de negocio y accionistas.

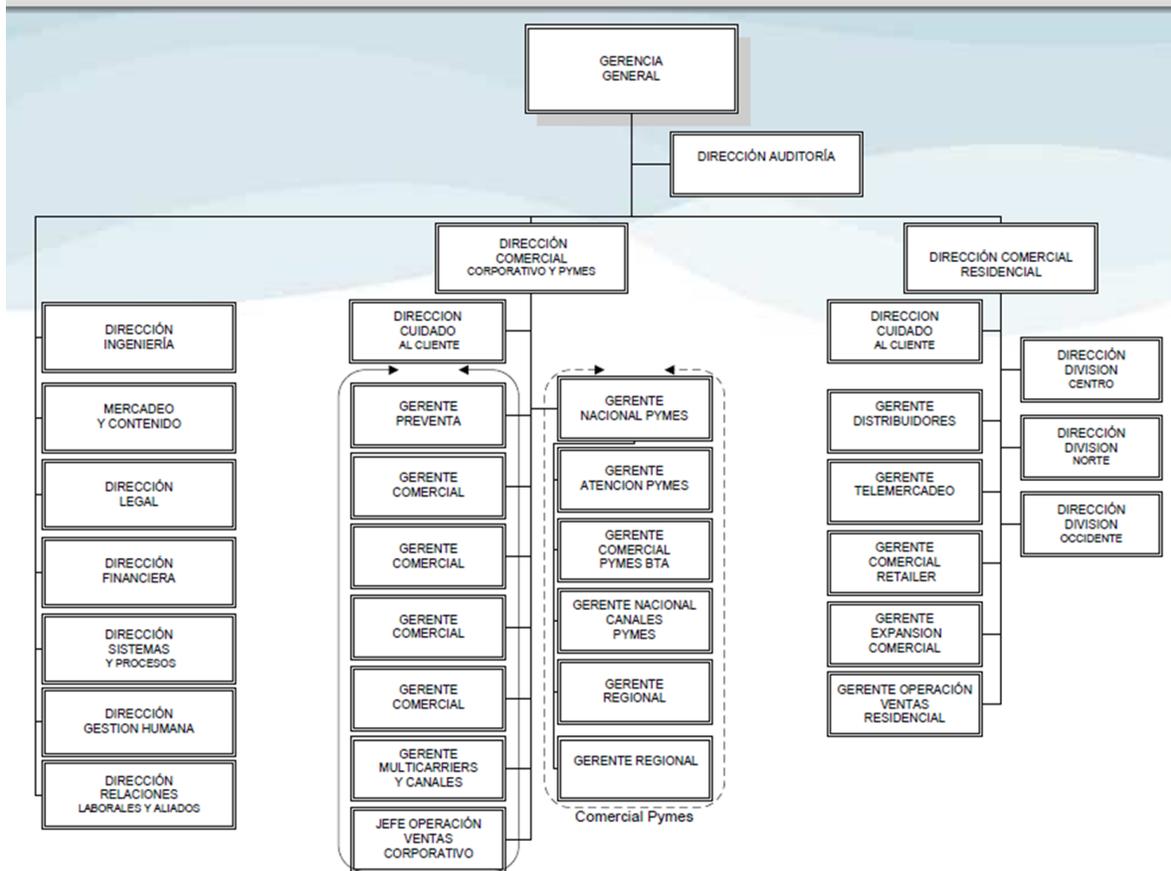
1.2.5 Gestión Estratégica del Negocio



Gráfica tomada de http://192.168.0.133/etom_web/menu/etom1/Etom/cadena_valor.php

Gráfica No. 2 La gráfica muestra la planeación estratégica que se generó al inicio del año 2010 para ser ejecutada durante los siguientes años, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos por la compañía, teniendo en cuenta los requerimientos y necesidades del cliente para fidelizar y retener a los mismos.

1.3 Estructura Organizacional



Gráfica No. 3 La gráfica muestra los principales cargos de la compañía, en donde se pueden encontrar las diferentes gerencias, encontrando como principales y grandes grupos a la Dirección de Ingeniería, la Dirección comercial corporativo Pyme y la dirección comercial residencial. De estas áreas parte la estructura de cada una de las áreas que la componen conformando un total de 2.000 cargos al interior de la organización.

17 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

1.4 Listado de Manuales y Perfil de Cargos

CARGOS	DIRECCION	SUBDIRECCION	GERENCIA
Analista de Aseguramiento Infraestructura V2	Ingeniería	Explotación	Aseguramiento Infraestructura
Analista Presupuesto y Proceso PE	Operaciones		Planeación de red
Analista Cablenet Sr.	Transversal	Ingeniería	Técnica
Analista de Calidad	Sistemas y Procesos		Calidad y Mejoramiento
Analista Proyectos	Operaciones		Gerencia Nacional de Operaciones
Analista Obras Civiles	Operaciones	Operaciones	Jefatura Operación regional
Analista Control de cambios y Configuración	Operaciones	Explotación	Cambios y Configuración
Analista Facturación Back Corporativo	Financiera		Facturación
Analista Facturación JR	Financiera		Facturación
Analista Inventarios SAP	Regional	Logística	Administrativa y Financiera

El cuadro muestra la estructura a la cual pertenecen los diez perfiles de cargos escogidos, se encuentra que para la dirección de Operaciones hay cuatro de los cargos definidos, en la dirección Financiera se encuentran dos de los analistas trabajados y los otros 5 cargos se encuentran en las direcciones de Ingeniería, Transversal, Sistemas y procesos y regional.

1.5 Descripción de las Áreas o niveles Jerárquicos de trabajo escogidos.

1.5.1 Dirección Administrativa y Financiera

1.5.1.1 Área Facturación

Objetivo

Generar la transferencia de información entre los sistemas que intervienen en la facturación y su ejecución respectiva en el ambiente de pre facturación para evitar errores durante su procesamiento en el ambiente de producción, proporcionando la información necesaria para que el usuario del portal pueda realizar las consultas de las facturas, los reportes y actualizaciones de acuerdo al proceso de facturación

1.5.1.2 Área Logística

Objetivo

Validar la información del sistema contra lo reportado en el comprobante de movimiento de materiales, analizando inconsistencias y generando propuestas de mejoramiento

1.5.2 Dirección de Ingeniería

1.5.2.1 Área Aseguramiento Infraestructura – Explotación

Objetivo:

Asegurar cumplimiento de proyectos, mediante el control de las variables de tiempo recurso y presupuesto a través de la sinergia con las diferentes áreas, realizando el análisis de los modelos financieros que soportan los proyectos técnicos, con el fin de asegurar que se incluyan

las variables requeridas y se realice la ejecución de acuerdo a los parámetros definidos en conjunto con las divisiones. Desde la definición del plan del proyecto por parte del área responsable hasta la generación de informes de seguimiento sobre la ejecución del proyecto en las divisiones.

1.5.2.2 Área Planeación de red

Objetivo:

Brindar disponibilidad de la red para los accesos requeridos según proyecciones de las áreas involucradas, desde el diseño del ODF (Dispositivo o distribuidor de fibra óptica donde se recibe y clasifica la ubicación interna referente a los hilos y posiciones del cliente en el nodo.) hasta el punto de acceso más cercano al cliente

1.5.2.3 Área Técnica

Objetivo:

Indicar al NOC (Network Operations Center - Centro de Operaciones de Red El NOC es un centro de monitoreo que trabaja los 7 días de la semana las 24 horas, y que busca garantizar la disponibilidad, calidad y escalabilidad de los servicios triple play que ofrecemos a nivel nacional) como realizar gestiones en cuarto de monitoreo, reportes y atención de eventos, verificar tráfico de los nodos, desde Esquema general de la red, hasta general reporte del evento.

1.5.2.4 Área Operaciones

Objetivo:

Controlar las visitas de obra civil desde el primer contacto con el cliente hasta la entrega del informe por parte del contratista; controlando el cumplimiento de las visitas de ambas partes y

supervisando la calidad de la información del proyectista y las instalaciones de planta externa pymes y corporativo.

1.5.3 Dirección Sistemas y Procesos

1.5.3.1 Área Calidad y Mejoramiento

Objetivo:

Generar, comunicar y organizar ideas para el desarrollo de nuevos productos o características de productos. Puede ser usado por cualquier persona en la organización para presentar sus ideas a Mercadeo Regional o Local en cada país dependiendo del ámbito de aplicación. Una vez revisado, es analizado y priorizado por el Director de Mercadeo de la región o del país según corresponda.

1.5.4 Glosario

Facturación: Es la etapa en la que se realiza el conjunto de actividades mediante la cual se generan las facturas correspondientes a los consumos de los usuarios o suscriptores de los servicios Públicos de Telecomunicaciones de que trata la ley 142 de 1994.

SAP: Aplicativo que permite la Integración en tiempo real de los procesos de negocio y de los Sistemas de información.

Infraestructura: Conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización o para el desarrollo de una actividad: equipos de comunicación, extintores sectores de servicio comunes de la compañía (baños, cafeterías, salas de reunión).

ODF: Dispositivo o distribuidor de fibra óptica donde se recibe y clasifica la ubicación interna referente a los hilos y posiciones del cliente en el nodo.

Pymes: Pequeñas y Medianas Empresas. Empresa pequeña con ciertas características, que hacen definir el sector al que pertenecen.

2. DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y PERFILES CARGOS.

2.1. Descripciones de puestos de trabajo y Perfil de Cargo

2.1.1 Analista de Aseguramiento Infraestructura V2

TELMEX

Control De Descripciones De Cargos

Menú

[Datos Generales](#)

[Principales Reponsabilidades](#)

[Propósito del Puesto](#)

[Datos Cuantitativos](#)

[Relaciones del Puesto](#)

[Esfuerzo Físico](#)

[Condiciones de Trabajo](#)

[Habilidades y Actitudes](#)

[Área de Conocimientos \(Indispensables\)](#)

[Área de Conocimientos \(Complementarios\)](#)

[Experiencia Laboral](#)

[Idiomas](#)

[Dominio de Funciones](#)

[Información Adicional](#)

[Equivalencias](#)

[Menú](#)

Datos Generales

Código:

Puesto:ANALISTA ASEGURAMIENTO INFRAESTRUCTURA

Nombre del Titular	Nombre del Jefe Inmediato
Existen 2 Especialidades	
Especialidad 2 Indicadores	
ALVARO PAY	EDUARDO ROMERO ROMERO

Unidad Organizacional	
Dirección	INGENIERIA
Subdirección	EXPLOTACION
Gerencia	ASEGURAMIENTO INFRAESTRUCTURA

Siguiente >>

[Menú](#)

Principales Responsabilidades

Enuncie las principales responsabilidades del puesto según las indicaciones:

- Mencione la función de la cual es responsable. (No actividades).
- Indique el porcentaje de tiempo que le dedica.
- ¿Qué se hace? (Acción o acciones que ejecuta sobre una función).
- ¿Cómo se hace? (Método).
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Ejemplo:

- Función: "Contabilidad Corporativa". Porcentaje: 25%.
- ¿Qué se hace? Mantener un adecuado control de la "Contabilidad Corporativa".
- ¿Cómo se hace? a través de la planeación, implementación y seguimiento de políticas, procedimientos y sistemas.

-¿Para qué se hace? para proveer a la Dirección de un informe exacto y completo de las operaciones contables de la empresa.

Función	Descripción	Porcentaje
Este cargo tiene dos especialidades:		
Especialidad 1 Infraestructura		
Gestión de los Recursos (Materiales)	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que el reporte de indicador de abastecimiento en CDR emitido por Abastecimiento, tenga información completa con notas claras sobre cantidades y fechas de llegada. • Verificar que el reporte de indicador de abastecimiento en Aliado para PMU y PEN, esté completo, con los nodos o proyectos oficiales del mes. • Validar con el área de abastecimiento las dudas sobre los materiales críticos. • Retroalimentar a Abastecimiento, los impactos en los proyectos por las fallas en abastecimiento, para estandarizar que materiales se catalogan como críticos. • Validar con OyM y técnica si es necesario o no el material que esta como backorder, determinar cuál será su uso. Y garantizar que se oficialice a abastecimiento. • Proponer material sustituto temporal o modificaciones a planeación para su aval. Y garantizar que se oficialice a abastecimiento y OyM • Validar con los aliados que el material lo tengan completo, en las fechas pactadas y que en caso contrario sigan el procedimiento de escalamiento o solicitud de adicionales al área de 	45%

	<p>abastecimiento. Retroalimentar a abastecimiento de diferencias entre el real en aliado y el indicador generado por abastecimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentar al ingeniero de aseguramiento de proyectos, sobre el indicador por aliado para PEN y PMU. Con el análisis hecho hasta el aliado. • Determinar con planeación el uso de material de baja rotación. • Ejecutar auditorias periódicas en campo, para determinar calidad en los materiales usados en los proyectos (Cables, amplificadores, etc). • Ejecutar auditorias periódicas en campo para los proyectos que implican proceso de material recogido. • Ejecutar análisis Trimestral sobre materiales más reportados como adicionales en los proyectos. Y presentarlo a Abastecimiento y planeación para generar oportunidades de mejora. • Ejecutar auditorias periódicas al estado de las bodegas de los aliados, para generar oportunidades de mejora con Gerencia de Aliados y Abastecimiento y Logística. Y Garantizar que las mejoras autorizadas sean ejecutadas. • Presentar a Planeación, OyM Logística Inversa y Abastecimiento el reporte de auditorías que aplique, con oportunidades de mejora, y garantizar que aquellas que sean aprobadas sean ejecutadas. 	
Gestión de SDS y Hurtos	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución del seguimiento al proceso de construcción y entrega de Vhubs para PEN por 	45%

	<p>las divisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejecución del seguimiento a la capacidad de SDS y Vhub, para garantizar los recursos necesarios tres meses antes, para cumplir con el cronograma de ejecución de los proyectos. • Retroalimentar al comité de SDS semanalmente, sobre temas críticos en cuanto a materiales. Y soportar al comité en sincronización de equipos de división o propuestas para temas de infraestructura o migraciones de SDS. • Generar el reporte de hurtos mensual a Planeacion, OyM y al equipo de seguridad. • Proponer y determinar con cada División, planes de acción como mejoramientos a los aseguramientos físicos técnicos, priorización para instalación de aseguramientos, análisis con división de zonas recurrentes. • Determinar con la Gerencia de Seguridad, planes que garanticen el control o minimizar el impacto en hurtos sobre la infraestructura del Telmex. • Auditorias a los planes de mejora de instalación de aseguramientos de infraestructura propuestos. 	
<p>Administración del recurso Humano y gestión de la cadena de valor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Validar y proponer mejoras a los procesos existentes en los cuales interviene infraestructura. • Propender por la generación y estandarización de los procesos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de una manera más eficiente del área de explotación. 	<p>10%</p>
<p>Especialidad 2 Indicadores</p>		

<p>Generación indicadores estándar de proyectos</p>	<ul style="list-style-type: none">• Generar y publicar los indicadores de las áreas de Explotación de aseguramiento de proyectos, calidad y control de cambios; a través de los cruces de datos existentes emitidos de fuentes oficiales como RR, SAP, Titán y BI; que permita dar visibilidad sobre el cumplimiento de los objetivos de cada área y proyecto.• Determinar y analizar las Características técnicas (avisos, mantenimientos) y de ingeniería (Paquetes perdido, CMFN, MOS, etc), de los proyectos, sus aplicaciones, usos, procesos, metodologías; para establecer los indicadores y variables que en cada instancia deben ser medibles en conjunto con las áreas de calidad, proyectos y las demás áreas involucradas.• Construir aplicativos que permitan una mejora en la ejecución y muestra de los procesos de cruces de datos para la generación de cifras e indicadores de los proyectos; por ejemplo la creación e Implementación del aplicativo para la ubicación masiva de CMFN y su socialización con las áreas de OYM.• Crear los tableros de control para los indicadores de cada proyecto, que sea administrado por el área de explotación como Overlap, PEN, PMU, Digitalización, VOD, DTH, Optimización de cabeceras, etc.• Realizar la interacción con las demás áreas involucradas en el seguimiento de los proyectos como OYM, planeación, Aliados y Sistemas; para la estandarización de KPIs, y	<p>90%</p>
---	---	------------

27 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

	<p>generación o modificación de políticas de los procesos operativos existentes; en pro de obtener las consultas adecuadas con información veraz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción de indicadores y metodologías de generación de estos para diferentes áreas (comercial, OyM, etc), por ejemplo la generación de los indicadores de aliados en la operación, su consolidación y unificación en un cuadro de control. • Creación e Implementación de la herramienta Nodemap para la visualización de variables mediante mapas temáticos; que permiten ver datos de los proyectos como Overlap, PMU, Hurtos de activos, informes de penetración comercial, ventas etc. • Unificación, consolidación y socialización del portal de Sharepoint de Infraestructura para la visualización de métricas, indicadores y del banco de documentos de Explotación. • Generación del árbol de impacto de servicio y matriz de nodos para la medición de las variables y plataformas y su afectación en el servicio al cliente 	
<p>Administración del recurso Humano y gestión de la cadena de valor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Validar y proponer mejoras a los procesos existentes en los cuales interviene indicadores. • Propender por la generación y estandarización de los procesos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de una manera más eficiente del área de explotación. 	<p>10%</p>

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Propósito del Puesto

Haga una síntesis de la responsabilidad general de su puesto.

Formúlelo también en tres secciones:

- ¿Qué se hace? (Acción);
- ¿Cómo se hace? (Método) y
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Se tienen dos especialidades:

Especialidad 1 Infraestructura

Realiza la gestión de materiales para proyectos, con el fin de garantizar la disponibilidad del material para el cumplimiento de las metas. Por medio de las siguiente tareas:

- Verificar de que los reportes de indicadores en CDR y aliados, lleguen completos y con información clara.
- Validar con el área de abastecimiento las dudas sobre los materiales críticos, los impactos en los proyectos.
- Validar con OyM y técnica si es necesario o no el material que esta como backorder, determinar cuál será su uso. Y garantizar que se oficialice a abastecimiento.
- Proponer material sustituto temporal o modificaciones a planeación para su aval. Y garantizar que se oficialice a abastecimiento y OyM
- Validar con los aliados que el material lo tengan completo, en las fechas pactadas y que en caso contrario sigan el procedimiento de escalamiento o solicitud de adicionales al área de abastecimiento. Retroalimentar a abastecimiento de diferencias entre el real en aliado y el indicador generado por abastecimiento.
- Determinar con planeación el uso de material de baja rotación.
- Ejecutar auditorías periódicas en campo sobre calidad en los materiales usados, proceso de material recogido, materiales más reportados como adicionales en los proyectos, estado de las bodegas de los aliados, para generar oportunidades de mejora con Gerencia de Aliados y Abastecimiento y Logística.
- Presentar a Planeación, OyM Logística Inversa y Abastecimiento el reporte de auditorías que aplique, con oportunidades de mejora, y garantizar que aquellas que sean aprobadas sean ejecutadas.

Realiza la gestión de SDS y de indicadores de Hurtos de infraestructura, con el fin de garantizar la disponibilidad del material para el cumplimiento de las metas, y la disminución del costo de reposición de equipos hurtados. Por medio de las siguientes tareas:

- Ejecución del seguimiento al proceso de construcción y entrega de Vhubs para PEN por las divisiones.
- Ejecución del seguimiento a la capacidad de SDS y Vhub, para garantizar los recursos necesarios tres meses antes, para cumplir con el cronograma de ejecución de los proyectos.
- Retroalimentar al comité de SDS semanalmente, sobre temas críticos en cuanto a materiales. Y soportar al comité en sincronización de equipos de división o propuestas para temas de infraestructura o migraciones de SDS.
- Generar el reporte de hurtos mensual a Planeación, OyM y al equipo de seguridad.
- Proponer y determinar con cada División, planes de acción como mejoramientos a los aseguramientos físicos técnicos, priorización para instalación de aseguramientos, análisis con división de zonas recurrentes.
- Determinar con la Gerencia de Seguridad, planes que garanticen el control o minimizar el impacto en hurtos sobre la infraestructura del Telmex.
- Auditorías a los planes de mejora de instalación de aseguramientos de infraestructura propuestos.

Realizar gestión a la administración del recurso humano y cadena de valor, con el fin de garantizar el buen desempeño del grupo de trabajo. Por medio de la siguiente tarea:

Propender por la generación y estandarización de los procesos necesarios para el cumplimiento de los objetivos del área de aseguramiento de infraestructura, de una manera más eficiente.

Especialidad 2 Indicadores

Determinar, analizar las características técnicas (avisos, mantenimientos) y las de ingeniería (Paquetes perdido, CMFN, MOS, etc), en los proyectos. Para generar y administrar los indicadores necesarios que den visual a los responsables del cumplimiento de proyectos o de la operación, mediante las siguientes tareas:

- Generar y publicar los indicadores de las áreas de Explotación de aseguramiento de proyectos, calidad y control de cambios; a través de los cruces de datos existentes emitidos de fuentes oficiales como RR, SAP, Titán y BI; que permita dar visibilidad sobre el cumplimiento de los objetivos de cada área y proyecto.
- Determinar y analizar las características técnicas y de ingeniería de los proyectos, sus aplicaciones, usos, procesos, metodologías; para establecer los indicadores y variables que en cada instancia deben ser medibles en conjunto con las áreas de calidad, proyectos y las demás áreas involucradas.

- Generar aplicativos que permitan una mejora en la ejecución y muestra de los procesos de cruces de datos para la generación de cifras e indicadores a los proyectos. Como por ejemplo la creación e Implementación del aplicativo para la ubicación masiva de CMFN y su socialización con las áreas de OYM.
- Crear los tableros de control para los indicadores de cada proyecto, que sea administrado por el área de explotación como Overlap, PEN, PMU, Digitalización, VOD, DTH, Optimización de cabeceras.
- Realizar la interacción con las demás áreas involucradas en el seguimiento de los proyectos como OYM, planeación, Aliados y Sistemas; para la estandarización de KPIs, y generación o modificación de políticas de los procesos operativos existentes; en pro de obtener las consultas adecuadas con información veraz.
- Construcción de indicadores y metodologías de generación de estos para diferentes áreas (comercial, OyM, etc), como por ejemplo la generación de los indicadores de aliados en la operación y su consolidación y unificación en un cuadro de control.
- Creación e Implementación de la herramienta Nodemap para la visualización de variables mediante mapas temáticos; que permiten ver datos de los proyectos como Overlap, PMU, Hurtos de activos, informes de penetración comercial, ventas etc..
- Unificación y consolidación del portal de Sharepoint de Infraestructura para la visualización de los indicadores y del banco de documentos de Explotación.
- Generación del árbol de impacto de servicio y matriz de nodos para la medición de las variables y plataformas y su afectación en el servicio al cliente

Realizar gestión a la administración del recurso humano y cadena de valor, con el fin de garantizar el buen desempeño del grupo de trabajo. Por medio de la siguiente tarea:

- Validar y proponer mejoras y estandarización a los procesos existentes, en los cuales interviene indicadores, para el cumplimiento de los objetivos del área de Infraestructura perteneciente a la subdirección de Explotación.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Datos Cuantitativos

Indique las cifras de resultados que deben lograr su puesto, así como los recursos de tipo financieros, tecnológicos (equipo), materiales, etc. que administra el puesto para el cumplimiento de sus responsabilidades.

-Proporcione todas las cifras sobre una base anual.

-Las cifras en dinero proporciónelas en Miles de Pesos.

Concepto	En dinero?	Cantidad
----------	------------	----------

Proyectos Ejecutados	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	8
Presupuesto de Opex de la dirección de Ingeniería-Costos recurrentes	<input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No	202,061,396
Actividades de Calidad	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	4
Valor de reposición por hurto de equipos	<input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No	1.632.723.805
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Relaciones del Puesto

Describa las relaciones MAS IMPORTANTES del puesto desde una perspectiva Cliente-Proveedor; Áreas Organizacionales, Dependencias o Compañías de las cuales recibe y/o proporciona servicios o productos. Marque si es Cliente y/o Proveedor.

Áreas, Dependencias o Compañías con las que se relacionan	Cliente y/o Proveedor	Propósito de la relación
Se tienen 2 especialidades:		
Especialidad 1 Infraestructura		
GERENCIA DE INGENIERIA	<input type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> Entregar propuestas y oportunidades de mejora para materiales sustitutos, aseguramientos físicos. Apoyar realizando auditorias en campo requeridas por planeación en los procesos de materiales de los proyectos.
GERENCIA DE ABASTECIMIENTO	<input type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> Realizar análisis de variaciones de los indicadores de abastecimiento, con la propuesta de sustitutos

32 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

		<p>temporales o uso del material de sobrestock validado con planeación de ingeniería y O&M</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar auditorias a procesos en divisiones, para generar oportunidades de mejora para abastecimiento y logística inversa.
DIVISIONES	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> Realizar seguimiento a las acciones que promuevan el cumplimiento del abastecimiento para proyectos; por parte de abastecimiento y las divisiones. Entregar propuestas a ser evaluadas que permitan el cumplimiento del abastecimiento para evaluación de la división Realizar auditorías de campo a procesos en que interviene materiales.
GERENCIA ASEGURAMIENTO CALIDAD	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> Entregar información o análisis que requieran para complementar sus actividades.
GERENCIA ASEGURAMIENTO PROYECTOS	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentar sobre temas de materiales que impacta proyectos.
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DATACENTER,	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentar materiales críticos en comité de SDS. Apoyar a Infraestructura en sincronizar las divisiones para la ejecución de tareas. Recibir Información de capacidad en SDS.

33 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

GERENCIA DE O&M	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentar sobre la disponibilidad de material. • Apoyar procesos de escalamiento que realiza la división al área de abastecimiento. • Generar oportunidades de mejora a los procesos que impactan material.
GERENCIA DE SEGURIDAD	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentar sobre el indicador de hurtos, y el análisis de zonas recurrentes. • Soportar en las oportunidades de mejora propuestas por el equipo de seguridad.
Especialidad 2 Indicadores		
DIVISIONES	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar las mejoras propuestas para la generación de indicadores.
GERENCIA ASEGURAMIENTO CALIDAD	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar las mejoras propuestas para la generación de indicadores.
GERENCIA ASEGURAMIENTO PROYECTOS	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar las mejoras propuestas para la generación de indicadores.
GERENCIA CONTROL DE CAMBIOS	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar las mejoras propuestas para la generación de indicadores.

GERENCIA DE O&M	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none">Ejecutar las mejoras propuestas para la generación de indicadores
GERENCIA DE IT	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	<ul style="list-style-type: none">Ejecutar las mejoras propuestas para la generación de indicadores y variables extraídas de los sistemas del NOC

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Esfuerzo Físico

-Describa cualquier actividad que demande un esfuerzo físico considerable para desempeñar las funciones principales del puesto.

No aplica

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Condiciones de Trabajo

-Describa si existen condiciones especiales de tipo ambiental o que impliquen riesgo en el desempeño de las funciones principales del puesto.

No aplica

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Habilidades y Actitudes

Enumere en orden de importancia las habilidades que se requieren del titular del puesto para el desarrollo de sus funciones.

Si tiene duda sobre el significado de alguna(s) de las habilidades, de doble click sobre el icono "Habilidades".

Habilidades	
4	Comunicación escrita
5	Comunicación oral
3	Trabajo bajo presión
7	Persuasión
8	Negociación
6	Liderazgo
9	Administración
2	Creatividad
1	Capacidad Analítica
	Otra:

Actitudes	
1	Trabajo en equipo
4	Iniciativa
2	Motivación al logro
5	Empuje
6	Actitud al cambio
3	Responsabilidad
	Otra:

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Indispensables)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
-----------------------	-------------------	------------------	---------------	---------------------

Se tienen 2 Especialidades				
Especialidad 1 Infraestructura				
INGENIERIA	Electrónica / Telecomunicaciones/Sistemas	E	Universitario	2
ADMINISTRACION	Recursos Humanos	A	CE	1
Especialidad 2 Indicadores				
INGENIERIA	Sistemas / Electrónica / Telecomunicaciones	E	Universitario	2
ADMINISTRACION	Recursos Humanos	A	CE	1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Complementarias)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
Existen 2 especialidades				
Especialidad 1 Infraestructura				
EXCEL	Avanzado	E	CE	2
SAP	Módulos PM, MM	E	CE	1
ITIL	Básico	E	CE	1
PLATAFORMAS DE RED EXTERNA	Básico	E	CE	1
PLATAFORMA DE RE INTERNA	Básico	E	CE	1
PROCESOS DE ABASTECIMIENTO	Básico	E	CE	1

Especialidad 2 Indicadores:				
EXCEL	Avanzado	E	CE	2
	Financiero	E	CE	1
SAP	Módulos PM	E	CE	1
MODULO DE GESTION	Avanzado	A	CE	1
RR	Avanzado	E	CE	2
BASES DE DATOS	Básico	A	CE	1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Experiencia Laboral

Indique en que puestos o áreas dentro de Telmex, sería recomendable que el titular hubiese trabajado antes de ocupar el puesto en cuestión, a fin de facilitar el desempeño de sus funciones.

-En Nivel Jerárquico asigne la clave de acuerdo con la siguiente escala:

1 = Subdirección;

2 = Gtes de 1er. Nivel;

3 = Gtes. 2do. Nivel/Coord/Subgtes;

4 = Mandos Intermedios;

5 = Personal sin mando.

Área	Especifique	Nivel jerárquico	Tiempo mínimo (años)
Planeación de Ingeniería	Planta Externa o Planta Interna	4-5	1
Operación de Plataformas	Administración de Plataformas	4-5	1
	Administración de Proyectos		
Explotación	Aseguramiento de Infraestructura, Control de Cambios y Calidad	4-5	1
Centro de Gestión de Red	Gestión de Plataformas	4-5	1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Idiomas

Considerando las actividades que se realizan en el puesto y de acuerdo a la escala, especifique la frecuencia con la que el titular del puesto requiere utilizar los idiomas indicados en las situaciones propuestas.

Escala:

N = Nunca; O = Ocasionalmente; MF = Muy Frecuentemente.

Idioma	Lectura	Escritura	Conversación	Traducción	Presentación y/o Exposición
INGLÉS	MF	O	O	O	O
FRANCÉS	N	N	N	N	N
OTRO					

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Dominio de Funciones

De acuerdo a la complejidad y magnitud de las funciones del puesto descrito, indique el tiempo que usted considera más adecuado para llevar a cabo el proceso de inducción a una persona de nuevo ingreso.

Si la persona es externa 4 meses

Si la persona ya está dentro de la empresa 2 meses

¿ En cuánto tiempo podría una persona en términos administrativos básicos ?

Días _____ Meses 3 Años _____

¿En cuánto tiempo considera que una persona puede dominar totalmente las funciones del puesto?

Años 1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Información Adicional

Explique brevemente cualquier aspecto que ud. sienta que no se haya cubierto adecuadamente por las preguntas anteriores, y que crea sea importante para entender sus funciones.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Equivalencias

Ingeniero Aseguramiento de Proyectos
Ingeniero Aseguramiento de calidad
Ingeniero Aseguramiento de Control de Cambios
Ingeniero Aseguramiento de Infraestructura

<< Anterior

Cambios al document

Versión	Fecha	Naturaleza de la modificación	
0	30/03/2010	Publicación emisión	o
1	05/11/2010	Publicación emisión	o

2.1.2 Analista Presupuesto y Proceso PE

TELMEX Control De Descripciones De Cargos

Menú

- [Datos Generales](#)
- [Principales Reponsabilidades](#)
- [Propósito del Puesto](#)
- [Datos Cuantitativos](#)
- [Relaciones del Puesto](#)
- [Esfuerzo Físico](#)
- [Condiciones de Trabajo](#)
- [Habilidades y Actitudes](#)
- [Área de Conocimientos \(Indispensables\)](#)
- [Área de Conocimientos \(Complementarios\)](#)
- [Experiencia Laboral](#)
- [Idiomas](#)
- [Dominio de Funciones](#)
- [Información Adicional](#)
- [Equivalencias](#)
- [Menú](#)

Datos Generales

Código: 15038

Puesto: Analista de Presupuesto y Procesos PE

Nombre del Titular	Nombre del Jefe Inmediato
	Juan Vicente Moreno

Unidad Organizacional	
Dirección	Operaciones
Gerencia	Planeación de Red

Siguiente >> [Menú](#)

Principales Responsabilidades

Enuncie las principales responsabilidades del puesto según las indicaciones:

- Mencione la función de la cual es responsable. (No actividades).
- Indique el porcentaje de tiempo que le dedica.
- ¿Qué se hace? (Acción o acciones que ejecuta sobre una función).
- ¿Cómo se hace? (Método).
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Ejemplo:

- Función: "Contabilidad Corporativa". Porcentaje: 25%.
- ¿Qué se hace? Mantener un adecuado control de la "Contabilidad Corporativa".
- ¿Cómo se hace? a través de la planeación, implementación y seguimiento de políticas, procedimientos y sistemas.
- ¿Para qué se hace? para proveer a la Dirección de un informe exacto y completo de las operaciones contables de la empresa.

Función	Descripción	Porcentaje
Control Presupuestal	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el cumplimiento de las metas presupuestales y la utilización de los recursos de acuerdo a los objetivos fijados por la corporación. • Hacer seguimiento, análisis y control a las cifras del presupuesto de Costos y Capex - Utilizando las herramientas de control presupuestal. 	50
Generar métricas para el debido Control y Seguimiento de Ordenes de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que el proceso de facturación se genere en forma oportuna y con información precisa y veraz • Consolidación de la ejecución presupuestal entregada por el área de Logística y Financiera. • Controlar y verificar que el Ingeniero de Soporte entregue en el tiempo establecido los Documentos soporte de cada Proyecto Instalado. • Verificación de insumos y fibra óptica a utilizar en cada proyecto. 	20

<p>Asignación de Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los diferentes proyectos y garantizar la compra de recursos a tiempo, para la ejecución y cumplimiento de los mismos en las fechas establecidas. • Control y seguimiento al Contratista 	<p>30</p>
<p>RESPONSABILIDADES EN HSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar cumplimiento a las normas legales vigentes en HSE, los contemplados en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Políticas HSE y demás directrices establecidas por la empresa. • Reconocer e identificar los riesgos a los que está expuesto, junto con las tareas críticas que desarrolla y seguir los procedimientos que existen para su manejo. • Participar y conocer los aspectos ambientales significativos generados en las actividades, productos servicios y las medidas de acción propuestas. • Participar en el desarrollo las actividades establecidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente. • Participar en las capacitaciones programadas por la Empresa y aplicar los conocimientos adquiridos en ellas. • Informar los accidentes e incidentes que se presenten o puedan presentarse en la empresa. • Conocer e identificar las acciones a realizar en el plan de emergencia, plan de contingencia y MEDEVAC y participar de los simulacros que se realizan. 	

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Propósito del Puesto

Haga una síntesis de la responsabilidad general de su puesto.

Formúlelo también en tres secciones:

- ¿Qué se hace? (Acción);
- ¿Cómo se hace? (Método) y
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

- Control del presupuesto del área de Planeación de Red
- Utilizando herramientas diseñadas para tal fin, como la herramienta de control presupuestal y oracle - Para garantizar el adecuado desempeño financiero del área.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Datos Cuantitativos

Indique las cifras de resultados que deben lograr su puesto, así como los recursos de tipo financieros, tecnológicos (equipo), materiales, etc. que administra el puesto para el cumplimiento de sus responsabilidades.

- Proporcione todas las cifras sobre una base anual.
- Las cifras en dinero proporciónelas en Miles de Pesos.

Concepto	En dinero?	Cantidad
Informe de presupuesto	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
Traslados, movimientos presupuestales	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
No. Actas de entrega de Servicio Cuantificadas	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Relaciones del Puesto

Describa las relaciones MAS IMPORTANTES del puesto desde una perspectiva Cliente-Proveedor; Áreas Organizacionales, Dependencias o Compañías de las cuales recibe y/o proporciona servicios o productos. Marque si es Cliente y/o Proveedor.

Áreas, Dependencias o Compañías con las que se relacionan	Cliente y/o Proveedor	Propósito de la relación
Compras	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Solicitud para generación de requisiciones Capex, cotizaciones y verificación existencias en Almacén
Operación & Mantenimiento	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Cuantificar trabajos ejecutados para generación de requisiciones
Planeación de Red	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Cuantificar trabajos ejecutados para generación de requisiciones.
Contratista	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Asegura el cumplimiento de pago de OT ejecutadas, dando cumplimiento a lo estipulado en el Contrato.
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	

	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	
--	--	--

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Esfuerzo Físico

-Describa cualquier actividad que demande un esfuerzo físico considerable para desempeñar las funciones principales del puesto.

No aplica

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Condiciones de Trabajo

-Describa si existen condiciones especiales de tipo ambiental o que impliquen riesgo en el desempeño de las funciones principales del puesto.

--

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Habilidades y Actitudes

Enumere en orden de importancia las habilidades que se requieren del titular del puesto para el desarrollo de sus funciones.

Si tiene duda sobre el significado de alguna(s) de las habilidades, de doble click sobre el icono "Habilidades".

Habilidades	
8	Comunicación escrita
7	Comunicación oral
5	Trabajo bajo presión
6	Persuasión
9	Negociación
1	Liderazgo
2	Administración
4	Creatividad
3	Capacidad Analítica
	Otra:

Actitudes	
2	Trabajo en equipo
3	Iniciativa
4	Motivación al logro
5	Empuje
6	Actitud al cambio
1	Responsabilidad
	Otra:

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Indispensables)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
Bases de datos	BD – Onxy - Oracle	E		2
	Office	E		1
	Mapinfo	A		1
Conocimiento y experiencia en O&M de redes de	O&M de redes en F.O y/o cobre	E		2
	O&M de redes de	A		2

telecomunicaciones	datos			
Normas de calidad	ISO 9001	E		1
	Seguridad Industrial	E		1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Complementarias)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
RELACIONES HUMANAS	Coaching	A	CE	1
EVALUACION DE PROYECTOS	Evaluación de proyectos	A	CE	1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Experiencia Laboral

Indique en que puestos o áreas dentro de Telmex, sería recomendable que el titular hubiese trabajado antes de ocupar el puesto en cuestión, a fin de facilitar el desempeño de sus funciones.

-En Nivel Jerárquico asigne la clave de acuerdo con la siguiente escala:

1 = Subdirección;

2 = Gtes de 1er. Nivel;

3 = Gtes. 2do. Nivel/Coord/Subgtes;

4 = Mandos Intermedios;

5 = Personal sin mando.

Área	Especifique	Nivel jerárquico	Tiempo mínimo (años)
OPERACIONES	Planta Externa,	5	1
	Planeación de Red	5	1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Idiomas

Considerando las actividades que se realizan en el puesto y de acuerdo a la escala, especifique la frecuencia con la que el titular del puesto requiere utilizar los idiomas indicados en las situaciones propuestas.

Escala:

N = Nunca; O = Ocasionalmente; MF = Muy Frecuentemente.

Idioma	Lectura	Escritura	Conversación	Traducción	Presentación y/o Exposición
INGLÉS	O	O	O	O	N
FRANCÉS	N	N	N	N	N
OTRO					

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Dominio de Funciones

De acuerdo a la complejidad y magnitud de las funciones del puesto descrito, indique el tiempo que usted considera más adecuado para llevar a cabo el proceso de inducción a una persona de nuevo ingreso.

Si la persona es externa __3__ meses

Si la persona ya está dentro de la empresa __1__ meses

¿En cuánto tiempo podría una persona en términos administrativos básicos?

Días __ 0 __

Meses __ 6 __

Años __ 0 __

¿En cuánto tiempo considera que una persona puede dominar totalmente las funciones del puesto?

Años __ 1 __

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Información Adicional

Explique brevemente cualquier aspecto que ud. sienta que no se haya cubierto adecuadamente por las preguntas anteriores, y que crea sea importante para entender sus funciones.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Equivalencias

Requisitos:

Ingeniero en Telemática, Eléctrica, Electrónica, Telecomunicaciones, Sistemas, Industrial.

<< Anterior

2.1.3 Analista Cablenet Sr.

TELMEX
Control De Descripciones De Cargos

Menú

- [Datos Generales](#)
- [Principales Reponsabilidades](#)
- [Propósito del Puesto](#)
- [Datos Cuantitativos](#)
- [Relaciones del Puesto](#)
- [Esfuerzo Físico](#)
- [Condiciones de Trabajo](#)
- [Habilidades y Actitudes](#)
- [Área de Conocimientos \(Indispensables\)](#)
- [Área de Conocimientos \(Complementarios\)](#)
- [Experiencia Laboral](#)
- [Idiomas](#)
- [Dominio de Funciones](#)
- [Información Adicional](#)
- [Equivalencias](#)

[Menú](#)

Datos Generales

Código:

Puesto: Analista Cablenet Sr.

Nombre del Titular	Nombre del Jefe Inmediato
John Alexander Ochoa	Wilson Velásquez

Unidad Organizacional	
Dirección	Transversal
Subdirección	Ingeniería
Gerencia	Técnica

Siguiente >>

[Menú](#)

Principales Responsabilidades

Enuncie las principales responsabilidades del puesto según las indicaciones:

- Mencione la función de la cual es responsable. (No actividades).
- Indique el porcentaje de tiempo que le dedica.
- ¿Qué se hace? (Acción o acciones que ejecuta sobre una función).
- ¿Cómo se hace? (Método).
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Ejemplo:

- Función: "Contabilidad Corporativa". Porcentaje: 25%.
- ¿Qué se hace? Mantener un adecuado control de la "Contabilidad Corporativa".
- ¿Cómo se hace? a través de la planeación, implementación y seguimiento de políticas, procedimientos y sistemas.
- ¿Para qué se hace? para proveer a la Dirección de un informe exacto y completo de las operaciones contables de la empresa.

Función	Descripción	Porcentaje
Diagnosticar situaciones	Mediante el diagnostico de situaciones, ejecutar las órdenes de trabajo de acuerdo con su especialidad para el cumplimiento con las metas de calidad y oportunidad. Solución de fallos: Ofrecer soluciones a fallos mediante la certificación de la operatividad del servicio o máquina que falló.	
Escalamiento de la Información	Informar al proveedor (abrir ticket) al proveedor o jefatura, identificar las áreas de las cuales se requiere apoyo, para pruebas y realizar las pruebas solicitadas por el escalamiento.	
Revisión Indicadores	Supervisar y ejecutar procedimientos en la ejecución de mediciones y órdenes de trabajo para garantizar la confiabilidad de resultados.	
Implementar Plataformas	Garantizar los montajes de los equipos de todas las plataformas y su conectividad para implementar la plataforma óptica y garantizar la	

	activación de nodos en red externa y su operación.	
--	--	--

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Propósito del Puesto

Haga una síntesis de la responsabilidad general de su puesto.

Formúlelo también en tres secciones:

- ¿Qué se hace? (Acción);
- ¿Cómo se hace? (Método) y
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Realizar diagnóstico y dar solución sobre los fallos que se generen en las plataformas eléctricas y de conectividad, y soporte en red externa.
Analizar, programar y realizar las actividades técnicas relacionadas con el soporte técnico especializado a los sistemas y Plataformas de Telefonía, CMTS, Datos, de acuerdo con los manuales del fabricante y rutinas de mantenimiento establecidas para solucionar fallas complejas de alta incidencia en el negocio y para optimizar la operación de los equipos de telecomunicaciones a su cargo y bajo la coordinación de las áreas transversales.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Datos Cuantitativos

Indique las cifras de resultados que deben lograr su puesto, así como los recursos de tipo financieros, tecnológicos (equipo), materiales, etc. que administra el puesto para el cumplimiento de sus responsabilidades.

- Proporcione todas las cifras sobre una base anual.
- Las cifras en dinero proporciónelas en Miles de Pesos.

Concepto	En dinero?	Cantidad
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Relaciones del Puesto

Describa las relaciones MAS IMPORTANTES del puesto desde una perspectiva Cliente-Proveedor; Áreas Organizacionales, Dependencias o Compañías de las cuales recibe y/o proporciona servicios o productos. Marque si es Cliente y/o Proveedor.

Áreas, Dependencias o Compañías con las que se relacionan	Cliente y/o Proveedor	Propósito de la relación
Ingenieros de Noc	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Para dar o pedir soporte con otras plataformas en fallos, como trabajo en equipo.
Analistas de área de la VPT o de otras VPT	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Soporte sobre fallos no solucionables en las plataformas.
Asesores de Call Center	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar Información sobre diagnósticos
Jefe Divisional	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Dar soporte o pedir soporte ante un fallo de equipo o clientes.
O&M	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar información sobre diagnósticos y pedir apoyo para solución de alarmas en plataforma óptica.
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	

	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	
--	--	--

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Esfuerzo Físico

-Describa cualquier actividad que demande un esfuerzo físico considerable para desempeñar las funciones principales del puesto.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Condiciones de Trabajo

-Describa si existen condiciones especiales de tipo ambiental o que impliquen riesgo en el desempeño de las funciones principales del puesto.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Habilidades y Actitudes

Enumere en orden de importancia las habilidades que se requieren del titular del puesto para el desarrollo de sus funciones.

Si tiene duda sobre el significado de alguna(s) de las habilidades, de doble click sobre el icono "Habilidades".

Habilidades	
	Comunicación escrita
	Comunicación oral
	Trabajo bajo presión
	Persuasión
	Negociación
	Liderazgo
	Administración
	Creatividad
	Capacidad Analítica
	Otra:

Actitudes	
	Trabajo en equipo
	Iniciativa
	Motivación al logro
	Empuje
	Actitud al cambio
	Responsabilidad
	Otra:

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Indispensables)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
Redes de Datos				
Infraestructura				

--	--	--	--

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Idiomas

Considerando las actividades que se realizan en el puesto y de acuerdo a la escala, especifique la frecuencia con la que el titular del puesto requiere utilizar los idiomas indicados en las situaciones propuestas.

Escala:

N = Nunca; O = Ocasionalmente; MF = Muy Frecuentemente.

Idioma	Lectura	Escritura	Conversación	Traducción	Presentación y/o Exposición
INGLÉS					
FRANCÉS					
OTRO					

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Dominio de Funciones

De acuerdo a la complejidad y magnitud de las funciones del puesto descrito, indique el tiempo que usted considera más adecuado para llevar a cabo el proceso de inducción a una persona de nuevo ingreso.

Si la persona es externa ____ meses

Si la persona ya está dentro de la empresa ____ meses

¿En cuánto tiempo podría una persona en términos administrativos básicos?

Días ____

Meses ____

Años ____

¿En cuánto tiempo considera que una persona puede dominar totalmente las funciones del puesto?

Años ____

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Información Adicional

Explique brevemente cualquier aspecto que ud. sienta que no se haya cubierto adecuadamente por las preguntas anteriores, y que crea sea importante para entender sus funciones.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Equivalencias

<< Anterior

Cambios al documento

Versión	Fecha	Naturaleza de la modificación
0	24/05/2007	Publicación o emisión

2.1.4 Analista de Calidad

TELMEX
Control De Descripciones De Cargos
Menú

[Datos Generales](#)

[Principales Responsabilidades](#)

[Propósito del Puesto](#)

[Datos Cuantitativos](#)

[Relaciones del Puesto](#)

[Esfuerzo Físico](#)

[Condiciones de Trabajo](#)

[Habilidades y Actitudes](#)

[Área de Conocimientos \(Indispensables\)](#)

[Área de Conocimientos \(Complementarios\)](#)

[Experiencia Laboral](#)

[Idiomas](#)

[Dominio de Funciones](#)

[Información Adicional](#)

[Equivalencias](#)

[Menú](#)

Datos Generales

Código:

Puesto: Analista de Calidad y Mejoramiento

Nombre del Titular	Nombre del Jefe Inmediato
Analistas de Calidad y mejoramiento	Coordinador de Calidad y Mejoramiento

Unidad Organizacional	
Dirección	Dirección de Sistemas y Procesos
Subdirección	
Gerencia	Gerencia de Calidad y Mejoramiento

Siguiente >>

Principales Responsabilidades

Enuncie las principales responsabilidades del puesto según las indicaciones:

- Mencione la función de la cual es responsable. (No actividades).
- Indique el porcentaje de tiempo que le dedica.
- ¿Qué se hace? (Acción o acciones que ejecuta sobre una función).
- ¿Cómo se hace? (Método).
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Ejemplo:

- Función: "Contabilidad Corporativa". Porcentaje: 25%.
- ¿Qué se hace? Mantener un adecuado control de la "Contabilidad Corporativa".
- ¿Cómo se hace? a través de la planeación, implementación y seguimiento de políticas, procedimientos y sistemas.
- ¿Para qué se hace? para proveer a la Dirección de un informe exacto y completo de las operaciones contables de la empresa.

Función	Descripción	Porcentaje
Gestión y Mantenimiento del sistema de gestión de calidad	Gestionar el el Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9000, documentar y validar los procesos de la compañía con base en la calidad, la satisfacción del cliente y las normas ISO. Elaborar la documentación de los procedimientos necesarios como requerimientos de cada área que asegure el sistema de calidad y el logro de los objetivos y políticas de calidad, establecidos por la empresa. Mantener la documentación actualizada. Establecer sinergias e interacciones con las áreas de la organización para fortalecimiento de la cadena de valor. Ejecución de planes de trabajo del área. Gestionar la ejecución de los planes de mejoramiento de la cadena de valor garantizando el análisis de problemas y resultados que promuevan la mejora	20%

61 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

	<p>continua de los procesos. Realizar seguimiento a la evaluación de la eficacia de las medidas tomadas en el análisis de los procesos, optimización de procesos y los indicadores de desempeño de los mismos.</p> <p>Actualizar la base de documentos del sistema de Gestión de calidad.</p> <p>Capacitar a los empleados en los procesos de la compañía, identificando las oportunidades de capacitación, apoyando la preparación y/o elaborando el material y convocando a los implicados.</p> <p>Elaborar informes de gestión del área detallando las acciones propuestas en busca de la mejora continua de los proceso</p>	
Mejoramiento Continuo Procesos	<p>Soportar a las diferentes áreas de la organización con la definición y divulgación de documentación y procedimientos que permitan el establecimiento de la mejora continua acompañados de un sistema de indicadores para cada proceso que permita identificar oportunidades mejora y garantizar un seguimiento con ayuda de herramientas de inteligencia de negocios y medición de procesos. Negociar con las partes implicadas los cambios planteados argumentando los beneficios en busca de la mejora continua. Apoyar a cada área en el establecimiento de los planes para mejoramiento continuo.</p>	20%
Requerimientos e incidentes de procesos.	<p>Realizar la gestión de los requerimientos e incidentes generados por las áreas, garantizando la satisfacción de los clientes en cuanto al sistema de gestión de calidad implementado en la organización. Identificar oportunidades de mejora dentro de la documentación y procesos.</p>	20%
Gestión de Riesgos y controles	<p>Identificar y analizar los riesgos de los procesos clave del negocio, que permitan establecer controles que los</p>	5%

	mitiguen y garanticen un adecuado sistema de control interno y el logro y mantenimiento de certificación SOX.	
Auditorías de calidad	Ejecutar auditorías de calidad con el fin de verificar la eficacia del sistema de gestión de calidad. Elaborar los informes y solicitudes de mejora, así como realizar seguimiento a los planes de acción en cuanto a acciones preventivas y correctivas y garantizar los cierres de los compromisos de dichos planes.	10%
Mejores Prácticas de la industria	Garantizar la implementación en el sistema de calidad de estándares, prácticas, normas y metodologías mundiales como E-tom, ISO 9000, ISO 14000, ISO 20000, ISO 23000, ITIL, COBIT, SOX, SG SIXMA, BPM, SAP 70 entre otras.	5%
Liderar e implementar proyectos o nuevos negocios.	Gestionar y ejecutar actividades que soporten los proyectos de la organización enmarcados en el mejoramiento continuo, desempeño e implementación de buenas prácticas. En cuanto a nuevos productos, garantizar la definición de nuevos procesos, especificaciones funcionales, indicadores de gestión su implementación y seguimiento durante la fase de ejecución y posterior a la puesta en marcha con el fin de evaluar las mejoras a que haya lugar; asegurar el correcto aprovisionamiento de los distintos productos o servicios que espera desarrollar la compañía. Apoyar las capacitaciones que las áreas requieran para la implementación de los nuevos procesos en los proyectos.	20%

<< Anterior

Siguiente >>

Propósito del Puesto

Haga una síntesis de la responsabilidad general de su puesto.

Formúlelo también en tres secciones:

- ¿Qué se hace? (Acción);
- ¿Cómo se hace? (Método) y
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

- **Garantizar el mantenimiento del Sistema de Gestión**, teniendo en un esquema de mejores prácticas mundiales, documentando los procesos, controles, indicadores necesarios para la operación de la cadena de valor, y realizando seguimiento a las acciones a llevar a cabo por las áreas bajo un esquema de mejora continua, acciones éstas que permitan aumentar la eficacia y eficiencia de los procesos en el cumplimiento de los objetivos de calidad. Identificar y analizar los riesgos definiendo en conjunto con las áreas los controles que mitiguen los mismos. Liderar y apoyar los Proyectos o nuevos negocios generados en la organización en cuanto a la documentación de procesos necesarios para la puesta en marcha de los mismos. Garantizar la ejecución de auditorías internas y el seguimiento respectivo a las acciones de mejora propuesta por las áreas de la organización. Apoyar la capacitación en cuanto a procesos y Sistema de Gestión de Calidad en la organización. Soportar las actividades tendientes a mantener la cultura de procesos e Inteligencia de negocios y el mantenimiento del SGC.
- **Cumplimiento con los requerimientos del cliente** de acuerdo con los requerimientos y/o incidentes generados por cada una de las áreas de la organización, en busca de la satisfacción de sus necesidades y el cumplimiento de los objetivos de calidad.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Datos Cuantitativos

Indique las cifras de resultados que deben lograr su puesto, así como los recursos de tipo financieros, tecnológicos (equipo), materiales, etc. que administra el puesto para el cumplimiento de sus responsabilidades.

-Proporcione todas las cifras sobre una base anual.

-Las cifras en dinero proporciónelas en Miles de Pesos.

	En dinero?	Cantidad
Documentación, mejoramiento de procesos, controles e indicadores dentro del marco de la cadena de valor.	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	100%
Implementación de nuevas prácticas, revisión y optimización de procesos, certificación como diferenciador del negocio (ISO9001, 20000, 27001, SAS70).	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	100%
Atención de requerimientos e incidentes de procesos y flujos.	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	100% Solicitudes asignadas
Liderazgo y Soporte de procesos en proyectos estratégicos o tácticos.	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	De acuerdo a los proyectos asignados
Mantenimiento y aseguramiento de procesos y documentos.	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	100%
Certificación de calidad y ejecución del Plan de Auditorías Internas.	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	100%
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

[<< Anterior](#) [Siguiente >>](#)

[Menú](#)

Relaciones del Puesto

Describa las relaciones MAS IMPORTANTES del puesto desde una perspectiva Cliente-Proveedor; Áreas Organizacionales, Dependencias o Compañías de las cuales recibe y/o proporciona servicios o productos. Marque si es Cliente y/o Proveedor.

Áreas, Dependencias o Compañías con las que se relacionan	Cliente y/o Proveedor	Propósito de la relación
Todas las áreas de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Atención y cierre de requerimientos e incidentes relacionados con el mantenimiento y mejoramiento sistema de calidad, flujos del CRM, controles, indicadores, políticas soportados en ISO 9000 y Ley SOX.
Asesores o consultores externos que participen en el desarrollo de proyectos.	<input type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Atender requerimientos de información o inducción relacionados con el conocimiento del negocio o algún proceso

		especifico necesario para el inicio y desarrollo de un plan o proyecto.
Sistemas	<input type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Soporte en la administración de herramientas y mejoramiento del sistema de calidad.
Revisoría fiscal, auditores externos, entes de control.	<input type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Atender los requerimientos de documentación de procesos, controles y políticas para el desarrollo de su labor durante visitas de inspección o auditorias a la empresa.
Aliados y Proveedores	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Realizar seguimiento a la implementación de mejoras en los procesos propuestos por las áreas internas de la organización y que deben ejecutar o aplicar los aliados y proveedores. Apoyar la capacitación en cuanto a procesos para divulgación a proveedores y aliados que impacten la operación de la organización

[<< Anterior](#)
[Siguiete >>](#)
[Menú](#)

Esfuerzo Físico

-Describa cualquier actividad que demande un esfuerzo físico considerable para desempeñar las funciones principales del puesto.

Actividades de oficina.

[<< Anterior](#)
[Siguiete >>](#)

[Menú](#)

Condiciones de Trabajo

-Describa si existen condiciones especiales de tipo ambiental o que impliquen riesgo en el desempeño de las funciones principales del puesto.

Condiciones de trabajo en oficina.

[<< Anterior](#)
[Siguiete >>](#)

[Menú](#)

Habilidades y Actitudes

Enumere en orden de importancia las habilidades que se requieren del titular del puesto para el desarrollo de sus funciones.

Si tiene duda sobre el significado de alguna(s) de las habilidades, de doble click sobre el icono "Habilidades".

Habilidades	
4	Comunicación escrita
5	Comunicación oral
6	Trabajo bajo presión
7	Persuasión
8	Negociación
2	Liderazgo
7	Administración
3	Creatividad
1	Capacidad Analítica
	Otra:

Actitudes	
2	Trabajo en equipo
3	Iniciativa
5	Motivación al logro
6	Empuje
1	Actitud al cambio
4	Responsabilidad
	Otra:

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Indispensables)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de	Áreas Específicas	Nivel de	Nivel	Años de
----------	-------------------	----------	-------	---------

conocimiento		dominio	escolar	experiencia
Sistemas de Calidad y mejores practicas	ISO	Alto		2
	SOX	Alto		1
	ITIL	Alto		1
	BPM	Alto		1
	e-TOM	Alto		1
Gestión de Proyectos	Metodología de desarrollos de proyectos	Medio		2
	Manejo de herramientas de gestión de proyectos	Medio		1
Auditorías internas	Manejo de Auditorías de Calidad	Alto		1
Indicadores	Gestión de indicadores.	Alto		2
Riesgos y Controles	Riesgos - Brechas	A		1
	Control Interno	A		1
	Indicadores	A		1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Complementarias)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
Sistemas Informáticos	SAP	Bajo	CE	1
	RR	Bajo	CE	1
	Dexon	Alto	CE	1
Paquete Office	Word	Alto	CE	2
	Excel	Alto	CE	2
	Project	Alto	CE	2
	Power Point	Alto	CE	2
Herramientas gestión y análisis	Balanced Score Card, Herramientas BI	Alto	CE	2

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Dominio de Funciones

De acuerdo a la complejidad y magnitud de las funciones del puesto descrito, indique el tiempo que usted considera más adecuado para llevar a cabo el proceso de inducción a una persona de nuevo ingreso.

Si la persona es externa 2 meses

Si la persona ya está dentro de la empresa 1 meses

¿En cuánto tiempo podría una persona en términos administrativos básicos?

Días Meses 3 Años

¿En cuánto tiempo considera que una persona puede dominar totalmente las funciones del puesto?

Años 1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Información Adicional

Explique brevemente cualquier aspecto que ud. sienta que no se haya cubierto adecuadamente por las preguntas anteriores, y que crea sea importante para entender sus funciones.

Debe contar con conocimientos de las normas técnicas colombianas sobre sistemas de calidad (NTC ISO 9001:2000 y NTC ISO 1901, PAS 99), adicionalmente debe ser auditor interno o líder certificado o tener diplomado o especialización en Sistemas de Calidad. Conocimientos en normas ISO 20000 e ISO 27000, BS25999, ITIL, ETOM. Implementación de indicadores según metodología BSC. Implementación de herramientas tecnológicas a los procesos del negocio.

Adicionalmente, el profesional debe contar con conocimientos claros del negocio o el sector de Telecomunicaciones. Igualmente debe contar con capacidad analítica y de toma de decisión y persuasión.

Este cargo requiere excelentes relaciones interpersonales dado que presta servicio a todas las áreas internas y proveedores o aliados (externos).

<< Anterior

Siguiente >>

Equivalencias

Profesional universitario con carreras como ingeniería industrial, administración de empresas, economía, contaduría o carreras afines. Experiencia mínima de 2 años en cargos afines, manejo de equipos de trabajo, manejo del cliente interno, conocimiento en sistemas de calidad, sistemas de control e indicadores de gestión, manejo adecuado de trabajo bajo presión, buenas relaciones interpersonales, comunicación asertiva, capacidad analítica y liderazgo.

<< Anterior

Cambios al documento

Versión	Fecha	Naturaleza de la modificación
0	14/10/2009	Versión inicial

2.1.5 Analista Proyectos

1. DESCRIPCION DEL CARGO			
I. DATOS GENERALES DEL CARGO			
CODIGO	F ELAB	F. ACT	ELABORADOR POR:
30/01/2008	30/01/2008	xxxxxxx	
CATEGORIA VERSION	NOMBRE DEL CARGO		
ANALISTA 1	ANALISTA DE PROYECTOS		
DIRECCION GERENCIA	JEFATURA		
OPERACIONES	OPERACIONES	GERENCIA NACIONAL DE OPERACIONES	
II. PROPOSITO DEL CARGO			
COORDINAR, DIRIGIR Y SUPERVISAR Y CONTROLAR EL DESARROLLO DE NUEVOS PROYECTOS OPERATIVOS QUE REQUIERA EL AREA. REVISAR Y CONTROLAR EL PRESUPUESTO DEL AREA VS LOS RECURSOS DE CADA REGIONAL.			
III. MARCO DE RESPONSABILIDADES			
MACROPROCESO: GESTIONAR RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS			
PROCESO: GESTIONAR OPERACIONES			
RESPONSABILIDADES	ACTIVIDADES PRINCIPALES	FREC	
GESTIONAR INDICADORES	MEDIR CONTROLAR Y ADMINISTRAR LOS INDICADORES ESTABLECIDOS PARA LOS PROCESOS OPERATIVOS	D	

GARANTIZAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE INFORMES A LA DIRECCION Y GERENCIA DE OPERACIONES D			
ADMINISTRAR RECURSO COORDINAR LAS ACTIVIDADES REQUERIDAS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS QUE REQUIERA UN NUEVO PROYECTO D			
GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE CONTROL, PLANEACION DE PRESUPUESTO DE CADA REGIONAL A NIVEL DE OPERACIONES S			
PLANEAR, DIMENSIONAR Y GARANTIZAR EL PRESUPUESTO DEL AREA Y DE CADA REGIONAL D			
LIDERAR Y PLANEAR MEJORAS ANALIZAR, DIMENSIONAR Y CONTROLAR MEJORAS EN HERRAMIENTAS, EQUIPOS, COMUNICACIONES Y NECESIDADES DEL AREA. D			
BRINDAR IDEAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS INDICADORES DE LA DIRECCION DE OPERACIONES D			
IV. INDICADORES DE GESTION DEL CARGO			
NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	FREC UNIDAD DE MEDIDA
CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA ESTABLECIDO POR LAS ENTIDADES DE CONTROL Y CRONOGRAMAS DE LA COMPAÑÍA	CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA	0% PENDIENTES	MENSUAL N/A
V. IMPACTO DE LAS RELACIONES			
ORGANIZACIONAL			
DEFINICIÓN: DIRECCION DE UN AREA TOTAL DONDE SE ENCUENTRAN TODAS LAS FUNCIONES PLENAMENTE DESARROLLADAS, DIRECCION DE PROCESOS DE ALCANCE GLOBAL; ESTOS CARGOS ORIENTAN LAS RELACIONES EN LA			

ORGANIZACIÓN HACIA EL LARGO PLAZO CUANDO LAS OPERACIONES Y RECURSOS Y PRESUPUESTOS SON DE TAMAÑO IMPORTANTE.		
A. RELACIONES INTERNAS DEL CARGO		
AREA FUNCIONAL PROPOSITO DE LA RELACION FREQ		
GERENTES REGIONALES BUSQUEDA DE RESPUESTA Y ANALISIS DE INFORMACIÓN DEL AREA S		
B. RELACIONES EXTERNAS DEL CARGO		
PROVEEDORES EXTERNOS PROPOSITO DE LA RELACION FREQ		
PROVEEDORES EXTERNOS DEFINICION DE RECURSOS, MATERIALES, EQUIPOS, ANALISIS DE NUEVAS TECNOLOGIAS, DETERMINACION DE PRECIOS. M		
VI. ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD		
EXTENSA		
DEFINICIÓN: EL ALCANCE Y RESPONSABILIDAD DEPENDEN EXCLUSIVAMENTE DE LA GESTION DIRECTA DEL CARGO Y SE HACE RESPONSABLE DE LOS LOGROS DEL MISMO Y DEL CUMPLIMIENTO DE METAS.		
A. DIMENSIONES EN GENTE DEPENDIENTES DEL CARGO		
LE REPORTAN DIRECTAMENTE	No Pers	LE REPORTAN
INDIRECTAMENTE	No Pers	
ANALISTA IMPLEMENTACION Y CONTROL 6		

B. DIMENSIONES EN GENTE DE QUIEN DEPENDE
REPORTA DIRECTAMENTE A: REPORTA INDIRECTAMENTE A:
GERENTE OPERACIONES NACIONAL
DIRECTOR OPERACIONES NACIONAL
C. DIMENSIONES ECONOMICAS
N/A
VII. VALOR ESTRATEGICO
SIGNIFICATIVO
DEFINICIÓN: TIENE RELACION CON ACTIVIDADES Y SITUACIONES DONDE EXISTEN MEDIOS Y OPORTUNIDADES PARA CREAR VALOR DE MEDIANA IMPORTANCIA EN FACTORES RELEVANTES PARA EL ÉXITO DE LA ORGANIZACIÓN
DETALLE VALOR ESTRATEGICO
VIII. AUTONOMIA Y TOMA DE DECISIONES
POLITICAS
DEFINICIÓN: EL CARGO ESTA SUJETO A PRACTICAS Y PROCEDIMIENTOS CUBIERTOS POR PRECEDENTES O POLITICAS MUY DEFINIDAS Y A REVISION. PERMITE DETERMINAR SUS PROPIAS PRIORIDADES; DESVIARSE DE LOS

PROCEDIMIENTOS Y PRACTICAS ESTABLECIDAS, SIEMPRE Y CUANDO LOS RESULTADOS FINALES CUMPLAN CON LOS NIVELES DE ACEPTABILIDAD Y LA INCIDENCIA Y LA TOMA DE RIESGOS SEAN MODERADOS. NORMALMENTE LA SUPERVISION QUE SE RECIBE ES INDIRECTA Y LA REVISION DE LOS RESULTADOS OCURRE DESPUES DE LA ACCION.		
A. DECISIONES AUTONOMAS		
DECISIONES AUTONOMAS REGIONALES		
DECISIONES AUTONOMAS DIRECCION GENERAL		
PLANIFICACION DE PRESUPUESTO		
B. DECISIONES CONSULTADAS		
DECISIONES CONSULTADAS REGIONALES		
PROCEDIMIENTOS, INDICADORES, RECURSOS		
DECISIONES CONSULTADAS DIRECCION GENERAL		
PROCEDIMIENTOS, INDICADORES, RECURSOS		
IX. RELACIONES CON CLIENTE EXTERNO		
+	DETERMINANTE DEFINITIVO	Descripcion del Cuadrante: INEXISTENTE
FRECUENCIA	DEFINICIÓN: CONTACTO E INTERACCION INDIRECTA CON EL CLIENTE, BAJO IMPACTO EN LA DECISION DE COMPRA Y LA RELACION QUE SE CREA CON EL CLIENTE EXTERNO	
INEXISTENTE	SIGNIFICATIVO	

Detalle: NO INTERACTÚA DIRECTAMENTE CON LOS CLIENTES DE LA COMPAÑÍA	
-	
-	IMPACTO +
X. RELACIONES CON EL CLIENTE INTERNO / USUARIO	
+	DETERMINANTE DEFINITIVO Descripción del Cuadrante: DEFINITIVA
FRECUENCIA DEFINICIÓN: CONTACTO E INTERACCION DIRECTA CON EL CLIENTE INTERNO Y ALTO IMPACTO EN LA DECISION DE LOS MISMOS.	
MEDIO	SIGNIFICATIVO
Detalle: RELACION CON LAS AREAS OPERATIVAS, SISTEMAS, CALIDAD, SERVICIOS ENTRE OTROS.	
-	
-	IMPACTO +
2. PERFIL DEL CARGO	
I. EDUCACION	
ESPECIALIZACION	

DEFINICIÓN: FORMACION PROFESIONAL COMPLEMENTARIA QUE DA DESTREZAS RELEVANTES Y CONOCIMIENTO DEL ÉXITO DEL NEGOCIO Y/O FORMACION EXCEPCIONAL O PROFUNDA QUE CONLLEVA AL DOMINIO DE UN CAMPO ESPECIALIZADO COMO REFERENCIA					
PROFESION:					
INGENIERO SISTEMAS, INDUSTRIAL, TELECOMUNICACIONES.					
AREA DE CONOCIMIENTO					
INDISPENSABLE	CONOCIMIENTO ESPECIFICO	NIVEL			
ESPECIALIZACION	GERENCIA DE PROYECTOS	MEDIO			
AREA DE CONOCIMIENTO					
COMPLEMENTARIA	CONOCIMIENTO ESPECIFICO	NIVEL			
IDIOMA					
LECTURA	ESCRITURA	CONVERSACION	TRADUCCION		
EXPOSICION					
INGLES	80%	50%	60%	60%	50%
II. OTROS CONOCIMIENTOS					
ESPECIFICOS	NIVEL	UTILIZADO PARA:			
EXCEL	ALTO	ANALISIS DE ESTADISTICAS CONTABLES Y TRIBUTARIAS			
POWER POINT	ALTO	PRESENTACION DE INFORMES			
WORD	MEDIO	ANALISIS Y APROBACIÓN DE INFORMES			

78 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA
TELMEX

ACCESS	N/A
VISIO N/A	
GENERALES REQUERIDO UTILIZADO PARA:	
SAP	
AS 400	SI CONSULTAS - DOCUMENTACION DE CASOS - VALIDACIONES
MODULO	SI CONSULTAS - DOCUMENTACION DE CASOS - VALIDACIONES
0	
III. CONDICIONES ESPECIALES	
TRANSPORTE:	N/A HORARIO FLEXIBLE: SI Indique:
DISPONIBILIDAD DE VIAJE:	SI OTRO: Cúal:
IV. RIESGOS PROFESIONALES	
AREA U OFICIO	FACTOR RIESGO FUENTE GENERADORA CONSECUENCIA PRIORIDAD
V. COMPETENCIAS	
A. COMPETENCIAS GENERICAS	
COMPETENCIA	NIVEL DEFINICION
PARTICIPAR COMO MIEMBRO DEL EQUIPO	5 MOTIVAR AL EQUIPO DE TRABAJO
COMUNICAR EFECTIVAMENTE	5 MOTIVAR A SUS COLABORADORES INFLUYENDO FAVORABLEMENTE EN SU DESEMPEÑO

RESPONDER CONFIABLEMENTE	5	ANTICIPAR ESCENARIOS QUE ASEGUREN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
CONTRIBUIR CON LA EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO	4	PROMOVER UN ENFOQUE DE CONTRIBUCIÓN AL NEGOCIO
DESARROLLAR RELACIONES PRODUCTIVAS EN EL TRABAJO	3	SUSTENTAR SUS RELACIONES DE TRABAJO EN PRINCIPIOS DE COOPERACIÓN
ORIENTARSE AL CLIENTE	1	ATENDER AL CLIENTE A REQUERIMIENTO DE ESTE
APLICAR LOS CONOCIMIENTOS REQUERIDOS	4	COMPARTIR SUS CONOCIMIENTOS EN EL ENTORNO DE TRABAJO
PROMOVER LA MEJORA	3	REALIZAR MEJORAS QUE BENEFICIEN SU FUNCIÓN
DIRIGIR SU EQUIPO DE TRABAJO	3	PLANEAR EL TRABAJO DE LOS GRUPOS A SU CARGO
DESARROLLAR A SUS COLABORADORES (Solo para cargos con mando)	4	PARTICIPAR EN EL DESARROLLO DE SUS COLABORADORES
B. ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO		
VI. EXPERIENCIA LABORAL		
GERENCIAL		
DEFINICIÓN: AMPLIA Y PROFUNDA PRACTICA PROFESIONAL QUE CONLLEVA AL DOMINIO DE UN CAMPO ESPECIALIZADO A TRAVES DE LA ORIENTACION Y GESTION DE GRUPOS DE TRABAJO		
TIEMPO REQUERIDO:	MÁS DE 4 AÑOS HASTA 6 AÑOS	CARGOS ANTERIORES DESEMPEÑADOS
AREAS O PROCESOS		

GERENCIA DE PROYECTOS, MANEJO AVANZADO OFFICE,			
A. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN			
AREA / PROCESO	TIEMPO		
OPERACIONES	MÁS DE 6 AÑOS		
VII. ENTRENAMIENTO			
TEMA RESPONSABLE	DURACION		
REPORTES A ENTES DE CONTROL	GESTION HUMANA	1 SEMANA	
RR, MODULO	SISTEMAS	1 SEMANA	
AREA DE OPERACIONES	OPERACIÓN 1 SEMANA		
3. CONTROL DE ELABORACION			
ACTUALIZADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	
CARGO:	CARGO:	CARGO:	
NOMBRE:	NOMBRE:	NOMBRE:	

2.1.6 Analista Obras Civiles

TELMEX Control De Descripciones De Cargos

Menú

- [Datos Generales](#)
- [Principales Reponsabilidades](#)
- [Propósito del Puesto](#)
- [Datos Cuantitativos](#)
- [Relaciones del Puesto](#)
- [Esfuerzo Físico](#)
- [Condiciones de Trabajo](#)
- [Habilidades y Actitudes](#)
- [Área de Conocimientos \(Indispensables\)](#)
- [Área de Conocimientos \(Complementarios\)](#)
- [Experiencia Laboral](#)
- [Idiomas](#)
- [Dominio de Funciones](#)
- [Información Adicional](#)
- [Equivalencias](#)

[Menú](#)

Datos Generales

Código: 16003

Puesto: ANALISTA OBRAS CIVILES

Nombre del Titular	Nombre del Jefe Inmediato
	Héctor Fabio Ocampo Gaviria

Unidad Organizacional	
Dirección	OPERACIONES
Subdirección	OPERACIONES
Gerencia	JEFATURA OPERACIÓN REGIONAL

Siguiente >>

Principales Responsabilidades

Enuncie las principales responsabilidades del puesto según las indicaciones:

- Mencione la función de la cual es responsable. (No actividades).
- Indique el porcentaje de tiempo que le dedica.
- ¿Qué se hace? (Acción o acciones que ejecuta sobre una función).
- ¿Cómo se hace? (Método).
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Ejemplo:

- Función: "Contabilidad Corporativa". Porcentaje: 25%.
- ¿Qué se hace? Mantener un adecuado control de la "Contabilidad Corporativa".
- ¿Cómo se hace? a través de la planeación, implementación y seguimiento de políticas, procedimientos y sistemas.
- ¿Para qué se hace? para proveer a la Dirección de un informe exacto y completo de las operaciones contables de la empresa.

Función	Descripción	Porcentaje
CONTROL PROYECTISTA INSTALACIONES	<p>Qué se hace? Agendar y supervisar el cumplimiento de la visita de obra civil y la calidad del plano axonométrico.</p> <p>Cómo se hace? Agendando la visita del proyectista para instalaciones de Pymes, enviando la programación diaria a los contratistas, revisando la entrega de los planos axonométricos, controlando el cumplimiento de tiempos de entrega, insertando los planos en Onix y llevando control de las actividades mediante métricas definidas.</p> <p>Para qué se hace? Para hacer la valoración de la obra civil interna y el costo que tendrá para el cliente y para Telmex.</p>	50
SOLICITAR PERMISOS EN CLIENTES	<p>Qué se hace? Concretar con el cliente la visita del proyectista.</p> <p>Cómo se hace? Llamando al cliente para programar la cita, enviándole información de las personas que</p>	20

	<p>realizarán las labores y verificando el cumplimiento de las citas tanto del cliente como de los contratistas. Para qué se hace? Para programar la visita del proyectista y asegurar la efectividad en la labor de obra civil.</p>	
<p>RESPONSABILIDADES EN HSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar cumplimiento a las normas legales vigentes en HSE, los contemplados en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Políticas HSE y demás directrices establecidas por la empresa. • Reconocer e identificar los riesgos a los que está expuesto, junto con las tareas críticas que desarrolla y seguir los procedimientos que existen para su manejo. • Participar y conocer los aspectos ambientales significativos generados en las actividades, productos servicios y las medidas de acción propuestas. • Participar en el desarrollo las actividades establecidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente. • Participar en las capacitaciones programadas por la Empresa y aplicar los conocimientos adquiridos en ellas. • Informar los accidentes e incidentes que se presenten o puedan presentarse en la empresa. • Conocer e identificar las acciones a realizar en el plan de emergencia, plan de contingencia y MEDEVAC y participar de los simulacros que se realizan. 	

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Relaciones del Puesto

Describa las relaciones MAS IMPORTANTES del puesto desde una perspectiva Cliente-Proveedor; Áreas Organizacionales, Dependencias o Compañías de las cuales recibe y/o proporciona servicios o productos. Marque si es Cliente y/o Proveedor.

Áreas, Dependencias o Compañías con las que se relacionan	Cliente y/o Proveedor	Propósito de la relación
INSTALACION PLANTA EXTERNA PYMES Y CORPORATIVO	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Asegurar la entrega del plano axonométrico y el costo de la obra civil.
CLIENTE EXTERNO	<input type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Asegurar fechas de visitas Y acompañamiento.
CONTRATISTAS	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Controlar la visita de obra civil y la entrega oportuna y con calidad de los informes.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Esfuerzo Físico

-Describa cualquier actividad que demande un esfuerzo físico considerable para desempeñar las funciones principales del puesto.

No aplica

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Condiciones de Trabajo

-Describa si existen condiciones especiales de tipo ambiental o que impliquen riesgo en el desempeño de las funciones principales del puesto.

No aplica

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Habilidades y Actitudes

Enumere en orden de importancia las habilidades que se requieren del titular del puesto para el desarrollo de sus funciones.

Si tiene duda sobre el significado de alguna(s) de las habilidades, de doble click sobre el icono "Habilidades".

Habilidades	
4	Comunicación escrita
1	Comunicación oral
2	Trabajo bajo presión
6	Persuasión
7	Negociación
5	Liderazgo
3	Administración
9	Creatividad
8	Capacidad Analítica
	Otra

Actitudes	
2	Trabajo en equipo
4	Iniciativa
5	Motivación al logro
6	Empuje
7	Actitud al cambio
1	Responsabilidad
3	Otra: Servicio

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Indispensables)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
ADMINISTRACION	Atención al cliente	E	T	1
	Manejo de procesos operativos	A	T	1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Complementarias)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
				0
				0
				0
				0
				0
				0
				0

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Experiencia Laboral

Indique en que puestos o áreas dentro de Telmex, sería recomendable que el titular hubiese trabajado antes de ocupar el puesto en cuestión, a fin e facilitar el desempeño de sus funciones.

-En Nivel Jerárquico asigne la clave de acuerdo con la siguiente escala:

1 = Subdirección; 2 = Gtes de 1er. Nivel;
3 = Gtes. 2do. Nivel/Coord/Subgtes; 4 = Mandos Intermedios; 5 = Personal sin mando.

Área	Especifique	Nivel jerárquico	Tiempo mínimo (años)
OPERACIONES	ATENCION AL CLIENTE	5	1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Idiomas

Considerando las actividades que se realizan en el puesto y de acuerdo a la escala, especifique la frecuencia con la que el titular del puesto requiere utilizar los idiomas indicados en las situaciones propuestas.

Escala:

N = Nunca; O = Ocasionalmente; MF = Muy Frecuentemente.

Idioma	Lectura	Escritura	Conversación	Traducción	Presentación y/o Exposición
INGLÉS	N	N	N	N	N
FRANCÉS					
OTRO					

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Dominio de Funciones

De acuerdo a la complejidad y magnitud de las funciones del puesto descrito, indique el tiempo que usted considera más adecuado para llevar a cabo el proceso de inducción a una persona de nuevo ingreso.

Si la persona es externa __3__ meses

Si la persona ya está dentro de la empresa __2__ meses

¿ En cuánto tiempo podría una persona en términos administrativos básicos ?

Días __0__

Meses __6__

Años __0__

¿ En cuánto tiempo considera que una persona puede dominar totalmente las funciones del puesto ?

Años __1__

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Información Adicional

Explique brevemente cualquier aspecto que ud. sienta que no se haya cubierto adecuadamente por las preguntas anteriores, y que crea sea importante para entender sus funciones.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Equivalencias

Tecnólogo en cualquier disciplina, en todos los casos se requiere experiencia mínima de 1 año en atención al cliente, relaciones con clientes, contratistas.

<< Anterior

2.1.7 Analista Control de Cambios y Configuración

TELMEX

Control De Descripciones De Cargos

Menú

Datos Generales

Principales Reponsabilidades

Propósito del Puesto

Datos Cuantitativos

Relaciones del Puesto

Esfuerzo Físico

Condiciones de Trabajo

Habilidades y Actitudes

Área de Conocimientos (Indispensables)

Área de Conocimientos (Complementarios)

Experiencia Laboral

Idiomas

Dominio de Funciones

Información Adicional

Equivalencias

Menú

Datos Generales

Código:

Puesto:INGENIERO CONTROL CAMBIOS Y CONFIGURACIÓN

Nombre del Titular	Nombre del Jefe Inmediato
Eduar Ceballos	Tatiana lora
Hugo Bernal	
Ernesto Benito	
Fabián González	
Yair Franco	Fabio Pacheco
John Orjuela	
Johan Hernández	
Alejandro Cardona	
Jorge Gaitán	Werner Barreto

Unidad Organizacional	
Dirección	OPERACIONES
Subdirección	EXPLOTACION
Gerencia	GERENCIA DE CAMBIOS Y CONFIGURACIÓN

Siguiente >>

Menú

Principales Responsabilidades

Enuncie las principales responsabilidades del puesto según las indicaciones:

-Mencione la función de la cual es responsable. (No actividades).

-Indique el porcentaje de tiempo que le dedica.

-¿Qué se hace? (Acción o acciones que ejecuta sobre una función).

-¿Cómo se hace? (Método).

-¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Ejemplo:

-Función: "Contabilidad Corporativa". Porcentaje: 25%.

-¿Qué se hace? Mantener un adecuado control de la "Contabilidad Corporativa".

-¿Cómo se hace? a través de la planeación, implementación y seguimiento de políticas, procedimientos y sistemas.

-¿Para qué se hace? para proveer a la Dirección de un informe exacto y completo de las operaciones contables de la empresa.

Función	Descripción	Porcentaje
Recepción de RFC	Verifica que la información del RFC este completa para su análisis, documenta la base de datos y asigna consecutivo.	20
Análisis RFC	Verifica que la información diligenciada en el RFC sea completa y permita la aprobación o no del cambio. Solicita información adicional de requerirse	20
Aprobación o escalamiento	Aprueba los RFC de acuerdo con su nivel de aprobación o los escala al Líder	20

	para su aprobación	
Programación	Agenda los cambios de acuerdo a las fechas aprobadas por el cliente y/o solicitadas por el ejecutor del cambio	20
Revision de reportes finales de mantenimiento	Verifica que se envíen todos los reportes finales de mantenimiento y escala los reportes que no son exitosos al Líde para tomar acciones de mejora	20

<< Anterior

Siguiente >>

Menú

Propósito del Puesto

Haga una síntesis de la responsabilidad general de su puesto.

Formúlelo también en tres secciones:

-¿Qué se hace? (Acción);

-¿Cómo se hace? (Método) y

-¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Recibe los RFC para su verificación análisis, aprobación y programación, teniendo como guía las políticas establecidas para el proceso de Control de cambios de Red, HFC y/o Clientes, con el fin de garantizar el seguimiento de las mejores prácticas en la ejecución de cambios en la red Telmex Colombia.

Documenta las bases de datos existentes que son base para la generación de reportes y realiza los escalamientos necesarios dentro del proceso de aprobación de actividades.

<< Anterior

Siguiente >>

Datos Cuantitativos

Indique las cifras de resultados que deben lograr su puesto, así como los recursos de tipo financieros, tecnológicos (equipo), materiales, etc. que administra el puesto para el cumplimiento de sus responsabilidades.

-Proporcione todas las cifras sobre una base anual.

-Las cifras en dinero proporciónelas en Miles de Pesos.

Concepto	En dinero?	Cantidad
Cambios realizados	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	1,200
Configuraciones realizadas	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	5,000
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

<< Anterior

Siguiente >>

Relaciones del Puesto

Describa las relaciones MAS IMPORTANTES del puesto desde una perspectiva Cliente-Proveedor; Áreas Organizacionales, Dependencias o Compañías de las cuales recibe y/o proporciona servicios o productos. Marque si es Cliente y/o Proveedor.

Áreas, Dependencias o Compañías con las que se relacionan	Cliente y/o Proveedor	Propósito de la relación
GERENCIA DE INGENIERIA	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE NOC	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE CORE	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE PROVISIONAMIENTO	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE DATOS	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE PREVENTA	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración

	<input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE POSTVENTA	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE CONVENIOS CON TERCEROS	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE PLANEACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas
GERENCIA DE IT	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	Solicitar soporte de los desarrollos de los sistemas de información y procesos de la compañía

<< Anterior

Siguiente >>

Menú

Esfuerzo Físico

-Describa cualquier actividad que demande un esfuerzo físico considerable para desempeñar las funciones principales del puesto.

No aplica

<< Anterior

Siguiente >>

Condiciones de Trabajo

-Describa si existen condiciones especiales de tipo ambiental o que impliquen riesgo en el desempeño de las funciones principales del puesto.

No aplica

<< Anterior

Siguiente >>

Habilidades y Actitudes

Enumere en orden de importancia las habilidades que se requieren del titular del puesto para el desarrollo de sus funciones.

Si tiene duda sobre el significado de alguna(s) de las habilidades, de doble click sobre el icono "Habilidades".

Habilidades	
5	Comunicación escrita
4	Comunicación oral
9	Trabajo bajo presión
7	Persuasión
3	Negociación

98 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA
TELMEX

6	Liderazgo
2	Administración
8	Creatividad
1	Capacidad Analítica
	Otra:

Actitudes	
6	Trabajo en equipo
2	Iniciativa
1	Motivación al logro
4	Empuje
3	Actitud al cambio
5	Responsabilidad
	Otra:

<< Anterior

Siguiente >>

Menú

Áreas de Conocimientos (Indispensables)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
INGENIERIA	INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES	E	Profesional	3
	Red TELMEX COLOMBIA S.A.	E	Profesional	2
	Productos TELMEX COLOMBIA S.A.	E	Profesional	2
GERENCIA DE PROYECTOS	Evaluación y control de costos			
	Control de recursos			
	Negociación			
ADMINISTRACION	Financiera			

<< Anterior

Siguiente >>

Menú

Áreas de Conocimientos (Complementarias)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
ITIL	Cambios	E		1
ITIL	Configuraciones	E		1
				0

<< Anterior

Siguiente >>

Menú

Experiencia Laboral

Indique en que puestos o áreas dentro de Telmex, sería recomendable que el titular hubiese trabajado antes de ocupar el puesto en cuestión, a fin de facilitar el desempeño de sus funciones.

-En Nivel Jerárquico asigne la clave de acuerdo con la siguiente escala:

1 = Subdirección;

2 = Gtes de 1er. Nivel;

3 = Gtes. 2do. Nivel/Coord/Subgtes;

4 = Mandos Intermedios; 5 = Personal sin mando.

Área	Especifique	Nivel jerárquico	Tiempo mínimo (años)
Provisión	Entendimiento claro de la manera de aprovisionar los servicios de TELMEX COLOMBIA S.A	5	2
NOC	Entendimiento claro de las necesidades de cambios en los servicios de clientes que involucran cambios en la red	5	2
O&M	Conocimiento de los procesos de Instalación y mantenimiento de red HFC	5	2

<< Anterior

Siguiente >>

Idiomas

Considerando las actividades que se realizan en el puesto y de acuerdo a la escala, especifique la frecuencia con la que el titular del puesto requiere utilizar los idiomas indicados en las situaciones propuestas.

Escala:

N = Nunca; O = Ocasionalmente; MF = Muy Frecuentemente.

Idioma	Lectura	Escritura	Conversación	Traducción	Presentación y/o Exposición
INGLÉS	MF	O	O	MF	O
FRANCÉS					
OTRO					

<< Anterior

Siguiente >>

Dominio de Funciones

De acuerdo a la complejidad y magnitud de las funciones del puesto descrito, indique el tiempo que usted considera más adecuado para llevar a cabo el proceso de inducción a una persona de nuevo ingreso.

Si la persona es externa __7__ meses

Si la persona ya está dentro de la empresa _2_ meses

¿ En cuánto tiempo podría una persona en términos administrativos básicos ?

Días _____ Meses 4 Años _____

¿ En cuánto tiempo considera que una persona puede dominar totalmente las funciones del puesto?

Años 1

<< Anterior

Siguiente >>

Menú

Información Adicional

Explique brevemente cualquier aspecto que ud. sienta que no se haya cubierto adecuadamente por las preguntas anteriores, y que crea sea importante para entender sus funciones.

<< Anterior

Siguiente >>

Equivalencias

Es importante aclarar que este cargo es homologable al cargo de Analista Control Cambios, dependiendo del nivel estudios y experiencia.

<< Anterior

Cambios al documento

Versión	Fecha	Naturaleza de la modificación
0	30/03/2010	Emisión

2.1.8 Analista Facturación BACK Corporativo

TELMEX

Control De Descripciones De Cargos

Menú

Datos Generales

Principales Reponsabilidades

Propósito del Puesto

Datos Cuantitativos

Relaciones del Puesto

Esfuerzo Físico

Condiciones de Trabajo

Habilidades y Actitudes

Área de Conocimientos (Indispensables)

Área de Conocimientos (Complementarios)

Experiencia Laboral

Idiomas

Dominio de Funciones

Información Adicional

Equivalencias

[Menú](#)

Datos Generales

Código:

Puesto: Analista Facturación Back Corporativo

Nombre del Titular	Nombre del Jefe Inmediato

Unidad Organizacional	
Dirección	Financiera
Subdirección	
Gerencia	Facturación

Siguiente >>

[Menú](#)

Principales Responsabilidades

Enuncie las principales responsabilidades del puesto según las indicaciones:

- Mencione la función de la cual es responsable. (No actividades).
- Indique el porcentaje de tiempo que le dedica.
- ¿Qué se hace? (Acción o acciones que ejecuta sobre una función).
- ¿Cómo se hace? (Método).
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Ejemplo:

-Función: "Contabilidad Corporativa". Porcentaje: 25%.

-¿Qué se hace? Mantener un adecuado control de la "Contabilidad

Corporativa".

-¿Cómo se hace? a través de la planeación, implementación y seguimiento de políticas, procedimientos y sistemas.

-¿Para qué se hace? para proveer a la Dirección de un informe exacto y completo de las operaciones contables de la empresa.

Función	Descripción	Porcentaje
Gestión de Problemas de facturación de clientes Corporativos.	Analizar , escalar, gestionar y resolver cada uno de los requerimientos que ingresan al Back corporativo con calidad en la información suministrada para darles una solución oportuna a los clientes corporativos de la organización para garantizar aceptación de las facturas.	50
Gestión Proactiva y detección de inconsistencias en facturación de clientes corporativos	Análisis y seguimiento de los procesos que impactan la facturación de clientes corporativos para detectar proactivamente inconsistencias que puedan impactar negativamente la calidad y oportunidad de la facturación de los clientes.	30
Formatos de Nota Crédito	Elaboración de los formatos de nota crédito y re facturación de los casos que ingresan al Back Corporativo. Para corregir los saldos de facturación y cartera errados en el sistema.	10
Elaboración del Cuadro de Seguimiento	Registrar todos los tickets ingresado al perfil de cada analista, con una observación de los casos gestionados para poder llevar las métricas mensuales de cada caso solucionado y poder evaluar la cartera recuperada de cada uno de los clientes.	10

Propósito del Puesto

Haga una síntesis de la responsabilidad general de su puesto.

Formúlelo también en tres secciones:

-¿Qué se hace? (Acción);

-¿Cómo se hace? (Método) y

-¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

El Analista Sr. Back Corporativo realiza la gestión efectiva, especializada y proactiva de problemas de facturación de los clientes estratégicos a través del uso de las herramientas de sistema y conocimiento de procesos que intervienen en la generación de facturas para garantizar una emisión correcta y oportuna de las mismas colaborando de esta forma en la reducción de los niveles de cartera e insatisfacción de servicio de los clientes corporativos de Telmex Colombia SA.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Datos Cuantitativos

Indique las cifras de resultados que deben lograr su puesto, así como los recursos de tipo financieros, tecnológicos (equipo), materiales, etc. que administra el puesto para el cumplimiento de sus responsabilidades.

-Proporcione todas las cifras sobre una base anual.

-Las cifras en dinero proporciónelas en Miles de Pesos.

Concepto	En dinero?	Cantidad
Porcentaje de casos solucionados al mes		>80%
Tiempo promedio de solución de casos en el equipo Back Corporativo		7 días hábiles

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Relaciones del Puesto

Describa las relaciones MAS IMPORTANTES del puesto desde una perspectiva Cliente-Proveedor; Áreas Organizacionales, Dependencias o Compañías de las cuales recibe y/o proporciona servicios o productos. Marque si es Cliente y/o Proveedor.

Áreas, Dependencias o Compañías con las que se relacionan	Cliente y/o Proveedor	Propósito de la relación
Clientes externos	Cliente y proveedor	En los casos que se requiere se contacta con los clientes para llegar de forma más sencilla a la solución de los casos
Recaudo	Cliente	Se escalan los casos para aplicación de pagos
Comercial	Cliente y Proveedor	Escalamiento de solicitudes y acompañamiento y asesoría en consultas de impacto en facturación
Cuidado al Cliente	Cliente	Escalamiento de solicitudes que tienen impacto en el servicio y facturación de los clientes
Legal	Cliente	Escalamiento de solicitudes
IT	Cliente	Escalamiento de Solicitudes

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Esfuerzo Físico

-Describa cualquier actividad que demande un esfuerzo físico considerable para desempeñar las funciones principales del puesto.

No Aplica

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Condiciones de Trabajo

-Describa si existen condiciones especiales de tipo ambiental o que impliquen riesgo en el desempeño de las funciones principales del puesto.

No Aplica

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Habilidades y Actitudes

Enumere en orden de importancia las habilidades que se requieren del titular del puesto para el desarrollo de sus funciones.

Si tiene duda sobre el significado de alguna(s) de las habilidades, de doble click sobre el icono "Habilidades".

Habilidades	
1	Capacidad Analítica
2	Administración
3	Comunicación escrita
4	Trabajo bajo presión

5	Comunicación oral
6	Liderazgo Negociación
7	Persuasión
8	Creatividad
9	Otra

Actitudes	
1	Trabajo en equipo
2	Otra: Servicio Superior
3	Responsabilidad
4	Motivación al logro
5	Iniciativa
6	Empuje
7	Actitud al cambio

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Indispensable)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
-----------------------	-------------------	------------------	---------------	---------------------

ADMINISTRACION	Matemática Financiera	A	L	1
	Facturación	E		1
SISTEMAS	SISTEMAS APLICATIVOS	A		1
	SISTEMAS UTILITARIOS	A		1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Complementarias)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
Herramientas de documentación	MS Office + MS Project	A	CE	1

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Experiencia Laboral

Indique en que puestos o áreas dentro de Telmex, sería recomendable que el titular hubiese trabajado antes de ocupar el puesto en cuestión, a fin de facilitar el desempeño de sus funciones.

-En Nivel Jerárquico asigne la clave de acuerdo con la siguiente escala:

1 = Subdirección;

2 = Gtes de 1er. Nivel;

3 = Gtes. 2do. Nivel/Coord/Subgtes;

4 = Mandos Intermedios; 5 = Personal sin mando.

Área	Especifique	Nivel jerárquico	Tiempo mínimo (años)
Facturación	Analista de facturación	5	2
Cuidado al Cliente	Analista PQR	5	2

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Idiomas

Considerando las actividades que se realizan en el puesto y de acuerdo a la escala, especifique la frecuencia con la que el titular del puesto requiere utilizar los idiomas indicados en las situaciones propuestas.

Escala:

N = Nunca; O = Ocasionalmente; MF = Muy Frecuentemente.

Idioma	Lectura	Escritura	Conversación	Traducción	Presentación y/o Exposición
INGLÉS	O	O	O	N	N
FRANCÉS	N	N	N	N	N
OTRO					

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Dominio de Funciones

De acuerdo a la complejidad y magnitud de las funciones del puesto descrito, indique el tiempo que usted considera más adecuado para llevar a cabo el proceso de inducción a una persona de nuevo ingreso.

Si la persona es externa __3__ meses

Si la persona ya está dentro de la empresa __2__ meses

¿ En cuánto tiempo podría una persona en términos administrativos básicos ?

Días __0__ Meses __4__ Años __0__

¿ En cuánto tiempo considera que una persona puede dominar totalmente las funciones del puesto?

Años __1__

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Información Adicional

Explique brevemente cualquier aspecto que ud. sienta que no se haya cubierto adecuadamente por las preguntas anteriores, y que crea sea importante para entender sus funciones.

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Equivalencias

<< Anterior

2.1.9 Analista Facturación JR

TELMEX Control De Descripciones De Cargos

Menú

- [Datos Generales](#)
- [Principales Reponsabilidades](#)
- [Propósito del Puesto](#)
- [Datos Cuantitativos](#)
- [Relaciones del Puesto](#)
- [Esfuerzo Físico](#)
- [Condiciones de Trabajo](#)
- [Habilidades y Actitudes](#)
- [Área de Conocimientos \(Indispensables\)](#)
- [Área de Conocimientos \(Complementarios\)](#)
- [Experiencia Laboral](#)
- [Idiomas](#)
- [Dominio de Funciones](#)
- [Información Adicional](#)
- [Equivalencias](#)

[Menú](#)

Datos Generales

Código: 65018

Puesto: ANALISTA DE FACTURACION JR

Nombre del Titular	Nombre del Jefe Inmediato
NUEVO TALENTO	LEONARDO CASTRO

Unidad Organizacional	
Dirección	FINANCIERA
Subdirección	
Gerencia	FACTURACION

Siguiente >>

Principales Responsabilidades

Enuncie las principales responsabilidades del puesto según las indicaciones:

- Mencione la función de la cual es responsable. (No actividades).
- Indique el porcentaje de tiempo que le dedica.
- ¿Qué se hace? (Acción o acciones que ejecuta sobre una función).
- ¿Cómo se hace? (Método).
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

Ejemplo:

- Función: "Contabilidad Corporativa". Porcentaje: 25%.
- ¿Qué se hace? Mantener un adecuado control de la "Contabilidad Corporativa".
- ¿Cómo se hace? a través de la planeación, implementación y seguimiento de políticas, procedimientos y sistemas.
- ¿Para qué se hace? para proveer a la Dirección de un informe exacto y completo de las operaciones contables de la empresa.

Función	Descripción	Porcentaje
FACTURACION	<p>Qué ? Garantizar que el proceso de facturación se genere en forma oportuna y con información precisa y veraz.</p> <p>Cómo? Utilizando las herramientas del sistema de información, cumpliendo con las políticas establecidas y los procedimientos de control necesarios.</p> <p>Para qué ? Para entregar satisfactoria y oportunamente las facturas a nuestros clientes, con la información precisa, y registrar los ingresos correspondientes en los estados financieros.</p>	40
INTERCONEXION	<p>Qué? Establecer los cargos a favor o en contra con los operadores y conciliar las diferencias de acuerdo con el contrato de interconexión.</p> <p>Como? A traves de los procedimientos descritos en el contrato de interconexión y el seguimiento de las políticas establecidas para los contratos de interconexión.</p>	30

	Para ? Garantizar que las erogaciones o los ingresos por conciliaciones con operadores sean reales y oportunos de acuerdo con lo establecido en los contratos de interconexión	
NOTAS CREDITO	Qones debidamente autorizadas.	15
ADMINISTRACION DE CONTRATOS	<p>Que? Mantener el control y regsitrar todas las modificaciones que se realizan a los contratos con los clientes.</p> <p>Como? A traves del cumplimiento de las políticas de control establecidas y mediante la utilización de las herramientas del sistema de información.</p> <p>Para ? Para garantizar que todas las modificaciones contractuales con los clientes sean registradas oportunamente y de acuerdo con las políticas.</p>	15
RESPONSABILIDADES EN HSE	<ul style="list-style-type: none"> • Dar cumplimiento a las normas legales vigentes en HSE, los contemplados en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Políticas HSE y demás directrices establecidas por la empresa. • Reconocer e identificar los riesgos a los que está expuesto, junto con las tareas críticas que desarrolla y seguir los procedimientos que existen para su manejo. • Participar y conocer los aspectos ambientales significativos generados en las actividades, productos servicios y las medidas de acción propuestas. • Participar en el desarrollo las actividades establecidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente. • Participar en las capacitaciones programadas por la Empresa y aplicar los conocimientos adquiridos en ellas. • Informar los accidentes e incidentes que se presenten o puedan presentarse en la empresa. 	

	<ul style="list-style-type: none">• Conocer e identificar las acciones a realizar en el plan de emergencia, plan de contingencia y MEDEVAC y participar de los simulacros que se realizan.	
--	--	--

[Menú](#)

Propósito del Puesto

Haga una síntesis de la responsabilidad general de su puesto.

Formúlelo también en tres secciones:

- ¿Qué se hace? (Acción);
- ¿Cómo se hace? (Método) y
- ¿Para qué se hace? (Resultado final esperado).

<p>Que? Elaborar y coordinar el envío oportuno de la facturación y notas crédito en el periodo adecuado y por los montos correctos. Además, realizar la conciliación con operadores y modificaciones contractuales de los clientes de forma oportuna y veraz.</p> <p>Como? Mediante el cumplimiento de las políticas y los controles establecidos, utilizando las herramientas en el sistema de información.</p> <p>Para ? Asegurar que el ingreso operacional de la compañía sea registrado oportunamente, por los montos y valores correctos de acuerdo con PCGA.</p>

[<< Anterior](#) [Siguiente >>](#)

[Menú](#)

Datos Cuantitativos

Indique las cifras de resultados que deben lograr su puesto, así como los recursos de tipo financieros, tecnológicos (equipo), materiales, etc. que administra el puesto para el cumplimiento de sus responsabilidades.

- Proporcione todas las cifras sobre una base anual.
- Las cifras en dinero proporciónelas en Miles de Pesos.

Concepto	En dinero?	Cantidad
Número de Facturas Emitidas	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

Número de notas crédito realizadas	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
Facturas Rechazadas por errores en facturación	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0
	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	0

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Relaciones del Puesto

Describa las relaciones MAS IMPORTANTES del puesto desde una perspectiva Cliente-Proveedor; Áreas Organizacionales, Dependencias o Compañías de las cuales recibe y/o proporciona servicios o productos. Marque si es Cliente y/o Proveedor.

Áreas, Dependencias o Compañías con las que se relacionan	Cliente y/o Proveedor	Propósito de la relación
AREA COMERCIAL	<input checked="" type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Recibir la información correcta para la elaboración de facturas y notas de crédito
CUIDADO AL CLIENTE	<input type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Suministrar la información necesaria para el análisis de modificaciones y correcciones al sistema de información.
AREA LEGAL	<input type="checkbox"/> Cliente <input checked="" type="checkbox"/> Proveedor	Suministrar la información necesaria para el análisis de modificaciones y correcciones al sistema de información.
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	

	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	
	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Proveedor	

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Esfuerzo Físico

-Describa cualquier actividad que demande un esfuerzo físico considerable para desempeñar las funciones principales del puesto.

N/A

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Condiciones de Trabajo

-Describa si existen condiciones especiales de tipo ambiental o que impliquen riesgo en el desempeño de las funciones principales del puesto.

N/A

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Habilidades y Actitudes

Enumere en orden de importancia las habilidades que se requieren del titular del puesto para el desarrollo de sus funciones.

Si tiene duda sobre el significado de alguna(s) de las habilidades, de doble click sobre el icono "Habilidades".

Habilidades	
5	Comunicación escrita
4	Comunicación oral
2	Trabajo bajo presión
6	Persuasión
8	Negociación
7	Liderazgo
3	Administración
9	Creatividad
1	Capacidad Analítica
	Otra

Actitudes	
4	Trabajo en equipo
2	Iniciativa
3	Motivación al logro
5	Empuje
6	Actitud al cambio
1	Responsabilidad
	Otra

[<< Anterior](#) [Siguiente >>](#)

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Indispensable0)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
-----------------------	-------------------	------------------	---------------	---------------------

CONTABILIDAD	CONTABILIDAD FINANCIERA	A	L	2
INTERCONEXION	CONCILIACION CON OPERADORES	A	CE	2
SISTEMAS	SISTEMAS APLICATIVOS	A	CE	2
	SISTEMAS UTILITARIOS	A	CE	2
				0

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Áreas de Conocimientos (Complementarias)

-Para ver las instrucciones de llenado de la tabla de conocimientos, de doble click en el icono "Conocimientos".

Áreas de conocimiento	Áreas Específicas	Nivel de dominio	Nivel escolar	Años de experiencia
SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS	FACTURACION	A		1
	REPORTES REGULATORIOS	A	CE	1
	SISTEMAS DE INFORMACION	A	CE	1
				0
				0
				0

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Experiencia Laboral

Indique en que puestos o áreas dentro de Telmex, sería recomendable que el titular hubiese trabajado antes de ocupar el puesto en cuestión, a fin de facilitar el desempeño de sus funciones.

-En Nivel Jerárquico asigne la clave de acuerdo con la siguiente escala:

1 = Subdirección; 2 = Gtes de 1er. Nivel;
 3 = Gtes. 2do. Nivel/Coord/Subgtes; 4 = Mandos Intermedios; 5 = Personal sin mando.

Área	Especifique	Nivel jerárquico	Tiempo mínimo (años)
ADMINISTRATIVA	ASISTENTE	5	2
			0

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Idiomas

Considerando las actividades que se realizan en el puesto y de acuerdo a la escala, especifique la frecuencia con la que el titular del puesto requiere utilizar los idiomas indicados en las situaciones propuestas.

Escala:

N = Nunca; O = Ocasionalmente; MF = Muy Frecuentemente.

Idioma	Lectura	Escritura	Conversación	Traducción	Presentación y/o Exposición
INGLÉS	N	N	N	N	N
FRANCÉS	N	N	N	N	N
OTRO					

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Dominio de Funciones

De acuerdo a la complejidad y magnitud de las funciones del puesto descrito, indique el tiempo que usted considera más adecuado para llevar a cabo el proceso de inducción a una persona de nuevo ingreso.

Si la persona es externa __2meses

Si la persona ya está dentro de la empresa __1__ meses

¿ En cuánto tiempo podría una persona en términos administrativos básicos ?

Días __0__ Meses __2__ Años __0__

¿ En cuánto tiempo considera que una persona puede dominar totalmente las funciones del puesto ?

Años __1__

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Información Adicional

Explique brevemente cualquier aspecto que ud. sienta que no se haya cubierto adecuadamente por las preguntas anteriores, y que crea sea importante para entender sus funciones.

NO APLICA

<< Anterior

Siguiente >>

[Menú](#)

Equivalencias

<< Anterior

2.1.10 Analista Inventarios SAP

1. DESCRIPCION DEL CARGO

I. DATOS GENERALES DEL CARGO			
CODIGO	F ELAB	F. ACT	ELABORADOR POR:
	31/10/2007		JAVIER MEJIA
CATEGORIA	VERSION	NOMBRE DEL CARGO	
ANALISTA	0	ANALISTA INVENTARIOS SAP	
DIRECCION		GERENCIA	JEFATURA
REGIONAL		ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	LOGISTICA

II. PROPOSITO DEL CARGO

VALIDAR LA INFORMACION DEL SISTEMA CONTRA LO REPORTADO EN EL COMPROBANTE DE MOVIMIENTO DE MATERIALES (CMM) ANALIZANDO INCONSISTENCIAS Y GENERANDO PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO.

III. MARCO DE RESPONSABILIDADES

MACROPROCESO:	LOGISTICA	
PROCESO:	CONTROL Y CONCILIACION INVENTRIOS	
RESPONSABILIDADES	ACTIVIDADES PRINCIPALES	FREC
ANALIZAR INFORMACION DE INVENTARIOS Y VERIFICAR SU CONSISTENCIA.	IDENTIFICAR DIFERENCIAS EN LOS REPORTES DEL OPERADOR LOGISTICO, EL SISTEMA SAP Y LO REPORTADO EN EL CMM	D
	COMPARAR LO REPORTADO EN EL CMM VS SISTEMA, INFORMADO INCONSISTENCIAS	D
	GENRAR MEJORAS A LOS PROCEDIMEINTOS PARA MINIMIZAR ERRORES E INCONSISTENCIAS EN LOS INVENTARIOS	S

IV. INDICADORES DE GESTION DEL CARGO

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	FRE C	UNIDA D DE MEDID A
PENDIENTE	PENDIENTE			
PENDIENTE	PENDIENTE			
PENDIENTE	PENDIENTE			

V. IMPACTO DE LAS RELACIONES

INDIVIDUAL

DEFINICIÓN: POSIBILIDAD DE DESEMPEÑARSE EN LA REALIZACION DE ACTIVIDADES INDIVIDUALES O PARTICIPANDO CON OTROS QUE EJERCEN ACTIVIDADES Y/O FUNCIONES SIMILARES A LA SUYA

A. RELACIONES INTERNAS DEL CARGO

AREA FUNCIONAL	PROPOSITO DE LA RELACION	FRE C
SUPERVISOR LOGISTICA	ENTRA DE INFORMACION Y REPOTES	

B. RELACIONES EXTERNAS DEL CARGO

PROVEEDORES EXTERNOS	PROPOSITO DE LA RELACION	FRE C
PROVEEDORES EXTERNOS	ENTREGA DE MATERIAL Y DESPACHO	D
OPERADOR LOGISTICO	CONOCER Y HACER INVENTARIOS DE STOCK DE MATERIAL	S

VI. ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD

CONTROLADA

DEFINICIÓN: IMPACTA INDIRECTAMENTE EL PRESUPUESTO A TRAVES DE SU GESTION O DEL ROL DEL CARGO, PERO SU RESPONSABILIDAD EXIGE UN CONTROL Y MONITOREO PERMANENTE DEL MISMO.

A. DIMENSIONES EN GENTE DEPENDIENTES DEL CARGO

LE REPORTAN DIRECTAMENTE	No Pers	LE REPORTAN INDIRECTAMENTE	No Pers
N/A	0	N/A	0

B. DIMENSIONES EN GENTE DE QUIEN DEPENDE

REPORTA DIRECTAMENTE A:	REPORTA INDIRECTAMENTE A:
SUPERVISOR LOGISTICA REGIONAL	DIRECTOR REGIONAL
	COORDINADOR CENTRO

	DISTRIBUCION NACIONAL
C. DIMENSIONES ECONOMICAS	
N/A	

VII. VALOR ESTRATEGICO	
MODERADO	
DEFINICIÓN: EL CARGO DEBE RESOLVER SITUACIONES IDENTICAS EN LAS QUE LAS SOLUCION REQUIERE UNA SIMPLE ELECCION ENTRE COSAS APRENDIDAS, SU CONTRIBUCION NO INCIDE EN LOS FACTORES DE ÉXITO DE LA ORGANIZACIÓN.	
DETALLE VALOR ESTRATEGICO	
GESTIONAR QUE EL INGRESO AL ALMACEN DE LOS INSUMOS Y SUMINISTROS SEA ACORDE CON LAS ESPECIFICACIONES DEL CMM Y CUMPLA CON LAS NORMAS Y POLITICAS ESTABLECIDAS PARA EL MISMO	

VIII. AUTONOMIA Y TOMA DE DECISIONES	
ESTANDARIZADA	
DEFINICIÓN: EL CARGO ESTA SUJETO A SUPERVISION INMEDIATA, INSTRUCCIONES Y RUTINAS DE TRABAJO ESTABLECIDAS. TIENE LA LIBERTAD PARA REORGANIZAR LA SECUENCIA PARA LLEVAR A CABO LAS DIVERSAS TAREAS Y OBLIGACIONES, CON BASE EN SITUACIONES CAMBIANTES EN EL FLUJO DE TRABAJO.	
A. DECISIONES AUTONOMAS	
DECISIONES AUTONOMAS REGIONALES	
LAS DECISIONES ESTAN ATADAS A LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS POR EL EJE CENTRAL.	
DECISIONES AUTONOMAS DIRECCION GENERAL	
CONTROL Y SEGUIMIENTO DE ENTRADAS AL ALMACEN	
B. DECISIONES CONSULTADAS	
DECISIONES CONSULTADAS REGIONALES	
DECISIONES CONSULTADAS DIRECCION GENERAL	
DECISIONES DE ULTIMO MOMENTO RELACIONADOS CON EL ALMACENAMIENTO Y CONTROL DE MATERIALES EN LAS BODEGAS	

IX. RELACIONES CON CLIENTE EXTERNO			
+	DETERMINANT	DEFINITIVO	Descripción del Cuadrante: INEXISTENTE
D			DEFINICIÓN: CONTACTO E INTERACCION INDIRECTA

E				CON EL CLIENTE, BAJO IMPACTO EN LA DECISION DE COMPRA Y LA RELACION QUE SE CREA CON EL CLIENTE EXTERNO
INEXISTENTE		SIGNIFICATIVO		
-				Detalle: NO HAY CONTACTO NI INTERACCION CON EL CLIENTE.
	-	IMPACTO	+	

X. RELACIONES CON EL CLIENTE INTERNO / USUARIO				
FRECUENCIA	+ DETERMINANTE		DEFINITIVO	Descripción del Cuadrante: DEFINITIVA
	E			DEFINICIÓN: CONTACTO E INTERACCION DIRECTA CON EL CLIENTE INTERNO Y ALTO IMPACTO EN LA DECISION DE LOS MISMOS.
	MEDIO		SIGNIFICATIVO	Detalle: CONTROL DE INVENTARIOS PARA VALIDACION DE INFORMACION Y CONTROL DE INCONSISTENCIAS
	-	IMPACTO	+	

2. PERFIL DEL CARGO

I. EDUCACION

UNIVERSITARIO EN FORMACION

DEFINICIÓN: FORMACION UNIVERSITARIA EN CURSO, U HOMOLOGADA EN MODALIDAD DE PRACTICA (LO CUAL NO IMPIDE EL DESEMPEÑO NORMAL DE SUS FUNCIONES), ACORDE A LOS PROCESOS DE INTERES DE LA COMPAÑÍA.

PROFESION:

TECNICO EN CARRERAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, LOGISTICA , ESTUDIANTE PROFESIONAL O RECIEN EGRESADO MINIMO DE OCTAVO SEMESTRE EN CARRERAS AFINES

AREA DE CONOCIMIENTO INDISPENSABLE	CONOCIMIENTO ESPECIFICO		NIVEL		
LOGISTICA	DESPACHO, ENTRADAS Y SALIDAS		ALTO		
INVENTARIOS	CONTROL DE INVENTARIOS		ALTO		
AREA DE CONOCIMIENTO COMPLEMENTARIA	CONOCIMIENTO ESPECIFICO		NIVEL		
SAP	MODULO MM		ALTO		
IDIOMA	LECTURA	ESCRITURA	CONVERSION	TRADUCCION	EXPOSICION
N/A					

II. OTROS CONOCIMIENTOS

ESPECIFICOS	NIVEL	UTILIZADO PARA:
EXCEL	ALTO	CONTROL DE INVENTAIOS

POWER POINT	N/A	
WORD	BAJO	PRESENTACION DE INFORMES
ACCESS	N/A	
VISIO	N/A	
GENERALES	REQUE RIDO	UTILIZADO PARA:
SAP	SI	MODULO MM TRANSACCIONES MB52, MB51, MB1A, MB1B, MIGO, MBST, MB01
AS 400	NO	
OTROS	NO	

0

III. CONDICIONES ESPECIALES					
TRANSPORTE:	N/A	HORARIO FLEXIBLE:	NO	Indiq ue:	
DISPONIBILIDAD DE VIAJE:	NO	OTRO:	NO	Cuál:	

IV. RIESGOS PROFESIONALES				
AREA U OFICIO	FACTOR RIESGO	FUENTE GENERADORA	CONSECUENCIA	PRIORI DAD
RECEPCION DE MATERIAL	ERGONÓMICO	POSTURAS PROLONGADAS DE PIÉ, SENTADO, CUCLILLAS, RODILLAS, OTRAS.	DOLOR, MOLESTIAS Y TRASTORNOS EN: MÚSCULOS, TENDONES Y NERVIOS PERIFÉRICOS; ARTICULACIONE S DE COLUMNA VERTEBRAL AL NIVEL DE CUELLO, DORSO Y ZONA BAJA DE ESPALDA; ARTICULACIONE S DE HOMBROS, CODOS, PUÑOS Y DEDOS DE MANOS.	
TRABAJO EN LAS BODEGAS	FISÍCO	ILUMINACIÓN DEFICIENTE, SOMBRAS, REFLEJOS	ACCIDENTES, ERRORES, FATIGA VISUAL	

CONTROL DE BODEGA	PSICOSOCIAL	FACTORES PROPIOS DE LA ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS DE TRABAJO, REPETITIVIDAD Y MONOTONÍA	DOLORES DE CABEZA, TRASTORNOS DEL SUEÑO, IRRITABILIDAD, NERVIOSISMO, INSATISFACCIÓN, DEPRESIÓN, FALTA DE CONCENTRACIÓN Y ALTERACIONES EN MEMORIA, DISMINUCIÓN DEL RENDIMIENTO
CONTROL DE BODEGA	PSICOSOCIAL	RESPONSABILIDAD, SUPERVISIÓN ESTRICTA, HORAS EXTRAS, RITMO ACELERADO, TRABAJO BAJO PRESIÓN.	DOLORES DE CABEZA, TRASTORNOS DEL SUEÑO, IRRITABILIDAD, NERVIOSISMO, INSATISFACCIÓN, DEPRESIÓN, FALTA DE CONCENTRACIÓN Y ALTERACIONES EN MEMORIA, DISMINUCIÓN DEL RENDIMIENTO

V. COMPETENCIAS

A. COMPETENCIAS GENERICAS

COMPETENCIA	NIVEL	DEFINICION
PARTICIPAR COMO MIEMBRO DEL EQUIPO	3	INTEGRARSE COMO MIEMBRO DEL EQUIPO DE TRABAJO
COMUNICAR EFECTIVAMENTE	3	DIALOGAR CON SUSTENTO Y APERTURA
RESPONDER CONFIABLEMENTE	4	RESOLVER CON EFECTIVIDAD LO REQUERIDO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS
CONTRIBUIR CON LA EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO	3	OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO DE SU ÁREA

DESARROLLAR RELACIONES PRODUCTIVAS EN EL TRABAJO	4	ESTABLECER ACUERDOS DE TRABAJO CON UNA PERSPECTIVA AMPLIA
ORIENTARSE AL CLIENTE	2	MOSTRAR ACTITUD DE SERVICIO AL INTERACTUAR CON EL CLIENTE
APLICAR LOS CONOCIMIENTOS REQUERIDOS	3	BUSCAR NUEVOS CONOCIMIENTOS Y TECNOLOGÍAS PARA APLICAR A SU TRABAJO
PROMOVER LA MEJORA	4	DESARROLLAR PROCESOS DE MEJORA EN SU ENTORNO DE RESPONSABILIDAD
DIRIGIR SU EQUIPO DE TRABAJO		COMPETENCIA NO REQUERIDA
DESARROLLAR A SUS COLABORADORES (Solo para cargos con mando)		COMPETENCIA NO REQUERIDA

B. FACTOR HUMANO					
FACTOR	NIV	FACTOR	NIV	FACTOR	NIV
Concentración en trabajo de detalle.	4	Constancia de seguir un patrón de trabajo establecido.	4	Ser cauteloso al calcular riesgos.	3
Habilidad para tomar decisiones impopulares de las tareas bajo su responsabilidad.	3	Necesidad de tener jefe disponible para ayuda.	3	Poder motivacional para hacer que la gente actúe.	2
Persistencia para trabajar en forma continúa en su trabajo de rutina.	3	Seguridad y dominio del idioma para expresarse con fluidez.	3	Habilidad para superar objeciones.	3
Habilidad para organizar diferentes tipos de gente.	2	Capacidad de seguir un sistema a la perfección.	3	Visión para planear a futuro en gran escala.	3
Necesidad de ser diplomático y cooperativo.	3	Habilidad para resolver conflictos humanos.	2	Habilidad para persuadir a otros hacia nuestro punto de vista.	3
Decisión para actuar sin precedentes	3	Necesidad de permanecer en un mismo lugar de trabajo.	3	Cauteloso en la toma de decisiones que pueden sentar precedentes.	3
Creatividad para generar nuevas ideas.	3	Ritmo y coordinación en trabajo repetitivo.	4	Paciente para seguir instrucciones detalladas.	4
Habilidad para iniciar relaciones con extraños.	3	Capacidad de hacer frente a	3	Satisfacción para mantenerse al nivel	4

		interrupciones y cambios durante el trabajo.		de puesto actual.	
--	--	--	--	-------------------	--

C. PROCESO PENSAnte					
FACTOR	NIV	FACTOR	NIV	FACTOR	NIV
Utilizar evidencia y hechos para explicar	4	Ser hábil para los números y las matemáticas	3	Ser sensible ante los problemas de los demás	3
Ser un administrador con enfoque a los detalles	4	Utilizar dibujos y esquemas gráficos	3	Tomar decisiones racionalmente	3
Manejar conceptos o ideas complejas	3	Administrar gente y recursos en el trabajo	2	Generar actitudes positivas en los demás	3
Ser sentimental y emotivo consigo mismo y los demás	2	Estar abierto a nuevas ideas	3	Ser un generador de cambio y de información	3
Controlar las actividades y el flujo de trabajo	4	Programar operaciones de trabajo	2	Relacionarse fácilmente con otros	3
Analizar y solucionar problemas complicados	3	Hábil para iniciar y mantener relaciones personales	3	Diseñar proyectos, productos o programas	2
Ser conservador en sus decisiones	3	Resolver problemas analizando las causas	3	Evaluar los riesgos de las decisiones	3
Ser creativo e innovador	3	Pensar y planear a futuro	3	Ser sistemático en las actividades	4

D. VALORES PROFESIONALES					
FACTOR	NIV	FACTOR	NIV	FACTOR	NIV
Ayudar a otras personas	3	Luchar por mantener las opiniones o creencias	2	Utilizar habilidades personales para guiar a otros	2
Resolver problemas complicados	3	Proteger los activos de la compañía	3	Ser curioso e inquisitivo	4
Actuar conforme a derechos y obligaciones	3	Manejar problemas interpersonales	3	Cumplir con los lineamientos	4
Crear impresiones favorables	3	Utilizar técnicas o toques artísticos	2	Mantenerse unido a principios éticos	3
Trabajar dentro del presupuesto	3	Implementar o seguir sistemas administrativos	3	Tomar decisiones prácticas	3
Guiar a otros hacia los objetivos	2	Hacer buen uso de los recursos otorgados	4	Ser sensible con la gente	3

Ser creativo e innovador	3	Controlar la calidad	4	Confiar en su apariencia personal	3
Lograr utilidades	4	Mantener buenas relaciones con los demás	3	Dirigir a los empleados sin titubear	2
Buscar promoción en la organización	3	Reconocer los logros de los demás	2	Hacer juicios lógicos	3
Reconocer la autoridad y obrar de acuerdo a ella	4	Hacer presentaciones efectivas	4	Demostrar una conducta personal ejemplar	3
Adherirse a principios morales	3	Conducir investigaciones	4	Involucrarse en actividades caritativas	1
Utilizar color o diseño en el trabajo	2	Evaluar costo/beneficio	3		

VI. EXPERIENCIA LABORAL

PROFESIONAL EN FORMACION

DEFINICIÓN: EXPERIENCIA QUE LE DA SUFICIENCIA PARA EL DESEMPEÑO DE LA LABOR PERO QUE REQUIERE ADECUARSE AL CONOCIMIENTO, ROL Y VARIABLES DE NEGOCIO, EN PROCESO DE ENTRENAMIENTO Y FORMACION

TIEMPO REQUERIDO:	MAS DE 1 AÑO HASTA 2 AÑOS	CARGOS ANTERIORES DESEMPEÑADOS
AREAS O PROCESOS	ALTO CONOCIMEINTO DEL MODULO MM Y PROCESOS DE LOGISTICA E INVENTARIOS	DIGITADOR SAP, AUXILIAR DE COMPRAS O AUXILIARES LOGISTICA

A. EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

AREA / PROCESO	TIEMPO
DIGITADOR DE ALMACEN	MAS DE 2 AÑOS HASTA 4 AÑOS

VII. ENTRENAMIENTO

TEMA	RESPONSABLE	DURACION
INDUCCION DE COMPAÑÍA	GESTION HUMANA	3 DIAS
INDUCCION AL AREA	CADENA DE ABASTECIMIENTO	2 DIAS

3. CONTROL DE ELABORACION

133 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA
TELMEX

ACTUALIZADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
CARGO:	CARGO:	CARGO:
NOMBRE:	NOMBRE:	NOMBRE:

2.2. Adaptación de las Descripciones de Puestos de Trabajos y Perfiles de cargos

2.2.1 Analista de Aseguramiento Infraestructura

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 4

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista Aseguramiento
DEPENDENCIA	Gerencia Aseguramiento
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá

II. MISIÓN DEL CARGO

Gestionar la administración de los materiales requeridos para los proyectos en ejecución, mediante la coordinación con las áreas de Abastecimiento, O & M y Planeación con el fin de garantizar la disponibilidad y entrega oportuna de los materiales para el cumplimiento de las metas. Determinar y analizar las características técnicas y de ingeniería de los proyectos, sus aplicaciones, usos, procesos y metodologías, en coordinación con las demás áreas, con el fin de generar y administrar los indicadores de cumplimiento de los proyectos.

III. FUNCIONES

Función	Periodicidad
1. Garantizar el abastecimiento de los materiales requeridos en los proyectos, verificando con las demás áreas la cantidad, calidad, clasificación de materiales críticos y sustitutos, con el fin de efectuar entregas completas en las fechas pactadas.	Diaría
2. Verificar que el reporte del indicador de abastecimiento en CDR emitido por el área de Abastecimiento, tenga información completa con notas claras sobre cantidades y fechas de llegada.	Semanal
3. Retroalimentar al área de Abastecimiento los impactos en los proyectos por fallas en el abastecimiento, para estandarizar que materiales se catalogan como críticos.	Semanal
4. Hacer seguimiento a la capacidad de SDS y Vhub, retroalimentando al Comité SDS, a Planeación, O y M y a la Gerencia de Seguridad, para garantizar los recursos necesarios para dar cumplimiento al cronograma de ejecución de los proyectos, minimizando el impacto de los hurtos de la infraestructura de Telmex.	Diaría
5. Administrar y gestionar la cadena de valor, con el fin de mejorar y estandarizar los procesos para cumplir los objetivos del área de explotación.	Diaría
6. Generar y publicar los indicadores de las áreas de Explotación de aseguramiento de proyectos, calidad y control de cambios, a través de los cruces de datos	Mensual

existentes emitidos de fuentes oficiales como RR, SAP, Titán y Bique permita dar visibilidad sobre el cumplimiento de los objetivos de cada área y proyecto.	
7. Determinar y analizar las características técnicas y de ingeniería de los proyectos, sus aplicaciones, usos, procesos y metodologías para establecer los indicadores y variables que en cada instancia deben ser medibles en conjunto con las áreas de calidad, proyectos y las demás áreas involucradas.	Mensual
8. Construir aplicativos que permitan una mejora en la ejecución y muestra de los procesos de cruces de datos para la generación de cifras e indicadores de los proyectos.	Semestral
9. Crear los tableros de control para los indicadores de cada proyecto, que sea administrado por el área de explotación como Overlap, PEN, PMU, Digitalización, VOD, DTH, Optimización de cabeceras, etc.	Mensual
10. Crear e implementar la herramienta Nodemap para visualizar las variables mediante mapas temáticos que permiten ver datos de los proyectos como Overlap, PMU, Hurtos de activos, informes de penetración comercial y ventas, entre otros.	Mensual
11. Unificar, consolidar y socializar el portal de Sharepoint de Infraestructura para la visualización de métricas, indicadores y del banco de documentos de Explotación.	Diaria
12. Generar el árbol de impacto de servicio y matriz de nodos para la medición de las variables y plataformas y su afectación en el servicio al cliente.	Diaria
13. Propender por la generación y estandarización de los procesos necesarios para el cumplimiento de los objetivos del área de explotación.	Mensual
14. Las demás que le sean asignadas relacionadas con el desempeño de sus funciones.	Diaria

IV. PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)

V. REQUISITOS BÁSICOS

CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS
Ingeniero Electrónico, Ingeniero de Sistemas o Ingeniero de Telecomunicaciones. Especialización en redes y telecomunicaciones	Excel avanzado con enfoque financiero. Administración en recursos humanos. Plataforma de red externa básica Plataforma de red interna básico Módulo de gestión avanzado SAP RR avanzado Bases de datos básico

VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS

IDIOMAS

	IDIOMA	NIVEL
	Actitud al cambio, Capacidad analítica Comunicación escrita, Comunicación oral Creatividad, Empuje, Iniciativa Motivación al logro, Responsabilidad Trabajo bajo presión	Ingles

VII. EXPERIENCIA	
1 año de experiencia en la Planta externa o Planta Interna	
1 año de experiencia en administración de proyectos	
1 año de experiencia en aseguramiento de infraestructura, control de cambios y calidad.	
1 año de experiencia en gestión de plataformas	

VIII. RESPONSABILIDADES	
MANEJO PERSONAL	NIVEL
No aplica	
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL	
Gestión de los recursos materiales	ALTA
Generación de indicadores estándar de proyectos	ALTA
Gestión de SDS y Hurtos	ALTA
MANEJO TITULOS VALORES	
No aplica	
PARTICIPACION EN COMITES	
No aplica	

IX. ESFUERZOS		
MENTAL	VISUAL	FISICO
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es alto, por cuanto requiere gran capacidad de concentración.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es medio, por cuanto no requiere de estar de tiempo completo frente a un elemento que implique desgaste visual.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel medio porque permanece solo parte del tiempo sentado.

X. CONDICIONES DE TRABAJO		
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel medio ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno es de nivel alto lo que implica que ejerce impacto en las decisiones que estos tomen.	Requiere de un espacio en nivel medio de trabajo que suplan las posturas intermedias de pie o con la postura sentado.

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Delvy Tabares	Liliana Beltrán Raul Noy Martha González	
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:

2.2.2 Analista Presupuesto y Proceso PE

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 3

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista de Presupuesto y Procesos PE
DEPENDENCIA	Gerencia de Planeación de Red
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá

II. MISIÓN DEL CARGO

Planificar, gestionar, coordinar y realizar el presupuesto del área, utilizando las herramientas necesarias de control y oracle, para controlar la ejecución del mismo.

III. FUNCIONES

Función	Periodicidad
1. Dar cumplimiento a las normas legales vigentes en HSE, los contemplados en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Políticas HSE y demás directrices establecidas por la empresa.	Diaria
2. Hacer seguimiento, análisis y control a las cifras del presupuesto de Costos y Capex - Utilizando las herramientas de control presupuestal.	Diaria
3. Garantizar que el proceso de facturación se genere en forma oportuna y con información precisa y veraz.	Diaria
4. Consolidación de la ejecución presupuestal entregada por el área de Logística y Financiera.	Diaria
5. Evaluar los diferentes proyectos y garantizar la compra de recursos a tiempo, para la ejecución y cumplimiento de los mismos en las fechas establecidas.	Semanal
6. Participar en el desarrollo las actividades establecidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente.	Mensual
7. Garantizar el cumplimiento de las metas presupuestales y la utilización de los recursos de acuerdo a los objetivos fijados por la corporación.	Mensual
8. Las demás que le sean asignadas relacionadas con el desempeño de sus funciones.	Diaria

IV. PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)

V. REQUISITOS BÁSICOS

CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS
Ingeniero Electrónico, Ingeniero Industrial, Ingeniero de Sistemas o Ingeniero Telecomunicaciones. Especialización en gerencia financiera.	Coaching, bases de datos BD- ONXV – Office –Mapinfo. Conocimiento en O&M de redes de telecomunicaciones. Normas de calidad ISO 9001 y seguridad industrial.

VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS

IDIOMAS

	IDIOMA	NIVEL
	Actitud de cambio, administración, Capacidad analítica, creatividad, Motivación al logro, Negociación Liderazgo, Trabajo en equipo.	Ingles

VII. EXPERIENCIA

1. Un año de Experiencia en Normas de Calidad ISO 9001
2. Dos años de Experiencia en Base de Datos
3. Dos años de Experiencia en Conocimiento en O&M

VIII. RESPONSABILIDADES

MANEJO PERSONAL	NIVEL
1 Administración del recurso humano y gestión de la cadena de valor	Bajo
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL	
Cuantificar trabajos ejecutados para generación de requisiciones re operación de mantenimiento y planeación de red	Medio
Asegura el cumplimiento de pago de OT ejecutadas, dando cumplimiento a lo estipulado en el Contrato.	Medio
MANEJO TITULOS VALORES	
No aplica	
PARTICIPACION EN COMITES	
No aplica	

IX. ESFUERZOS		
MENTAL	VISUAL	FISICO
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es alto, porque para la ejecución de sus funciones requiere gran capacidad de concentración.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es alto, por cuanto requiere de estar alerta visualmente a fin de ejecutar las funciones de su cargo.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel bajo porque no permanece en una misma posición por tiempo prolongado.
X. CONDICIONES DE TRABAJO		
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel bajo ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno es de nivel bajo lo que implica que no hay mayor impacto en las decisiones que estos tomen.	Requiere de un espacio en nivel alto de trabajo con las características adecuadas y que suplan las posturas prolongadas de pie e intercalar con la postura sentado.
ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Liliana Beltrán	Delvy Tabares Raul Noy Martha González	
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:

2.2.3 Analista Cablenet Sr.

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 3

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista Cablenet
DEPENDENCIA	Gerencia Técnica
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá
II. MISIÓN DEL CARGO	
Realizar las actividades técnicas relacionadas con el soporte técnico especializado a los sistemas y plataformas de telefónica CMTS, Datos; de acuerdo a un previo diagnóstico, para optimizar la operación de los equipos de telecomunicaciones a su cargo.	

III.FUNCIONES	
Función	Periodicidad
1. Diagnosticar fallos de las plataforma de telefonía, CMTS y datos por medio de una orden de trabajo	Diaria
2. Informar las fallas al proveedor o jefatura de áreas y dar el correspondiente apoyo	Diaria
3. Supervisar y ejecutar las órdenes de trabajo para garantizar la confiabilidad de resultados	Diaria
4. Garantizar los montajes de los equipos de todas las plataformas garantizando la activación de nodos en la red externa y su adecuada operación.	Semanal
5. presentar informe a su jefe inmediato informe sobre todas las fallas de las plataformas y la periodicidad en que se presenta.	Mensual
6. Las demás funciones que le sean asignadas en el normal desempeño de su cargo	Diaria
IV.PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)	

V. REQUISITOS BÁSICOS		
CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS	
Estudiante cursando último semestre de Ingeniería electrónica, Ingeniero Electrónico, Ingeniero mecánico.	Conocimientos en Networking Conocimiento en redes de datos e infraestructura.	
VI.COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS	IDIOMAS	
Capacidad Analítica, Liderazgo, Orientación al cliente interno y externo, Relaciones Interpersonales, Solución de problemas, Trabajo bajo presión y Trabajo en equipo.	IDIOMA	NIVEL
	Ingles técnico	A+
VII. EXPERIENCIA		
2 años de experiencia en redes e infraestructura		
2 años de experiencia en plataformas telefónicas, CMTS, y datos		
2. años de experiencia en montajes de equipos electrónicos, UPS, plantas etc.		
1. año de experiencia en lectura de datos y diagnóstico de problemas		

VIII. RESPONSABILIDADES		
MANEJO PERSONAL		NIVEL
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL		
Garantizar los montajes de todos los equipos de plataformas garantizando el buen funcionamiento de la red externa.		Bajo
Diagnosticar fallos mediante una orden de trabajo al proveedor o jefe inmediato de problemas presentados en los diferentes equipos electrónicos a su cargo.		Bajo
Supervisar y ejecutar las órdenes de trabajo elaborado bajo diagnósticos de problemas presentados.		Bajo
Presentar informe al jefe inmediato de las fallas presentadas en los diferentes sistemas.		Bajo
Dar cumplimiento a las normas de Higiene y Seguridad Industrial.		Bajo
MANEJO TITULOS VALORES		
No aplica		
PARTICIPACION EN COMITES		
No aplica		
IX. ESFUERZOS		
MENTAL	VISUAL	FISICO
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es medio, porque para la ejecución de sus funciones ya tiene la información solo es organizarla.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es bajo, por cuanto no requiere de estar tiempo completo en alerta visual.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel medio porque permanece en una misma posición medio tiempo del día.
X. CONDICIONES DE TRABAJO		
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel medio ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno es de nivel bajo lo que implica que no hay mayor impacto en las decisiones que estos tomen.	Requiere de un espacio en nivel alto de trabajo con las características adecuadas y que suplan las posturas prolongadas de pie e intercalar con la postura sentado.
ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Liliana Beltrán	Delvy Tabares María Teresa Guzmán Raul Noy	
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:

2.2.4 Analista de Calidad

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 3

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista de Calidad y Mejoramiento
DEPENDENCIA	Gerencia de Calidad y Mejoramiento
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá

II. MISIÓN DEL CARGO

Garantizar el mantenimiento del sistema de gestión de calidad, teniendo un esquema de mejores prácticas mundiales, documentando los procesos, aplicando controles, creando los indicadores necesarios para la operación de la cadena de valor y realizando seguimiento a las acciones a llevar a cabo por las áreas bajo un esquema de mejora continua, acciones éstas que permitan aumentar la eficacia y eficiencia de los procesos en el cumplimiento de los objetivos de calidad.

III. FUNCIONES

Función	Periodicidad
1. Gestionar y mantener el Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9000, mediante la documentación y validación de los procesos de la compañía con base en la calidad y la satisfacción de cliente para asegurar el sistema de calidad y el logro de los objetivos y políticas de calidad, establecidos por la empresa.	Diaria
2. Brindar soporte a las diferentes áreas de la organización a través de la divulgación de documentación y procedimientos que permitan el mejoramiento continuo de los procesos, acompañados de un sistema de indicadores para cada proceso.	Semanal
3. Identificar y analizar los riesgos de los procesos clave del negocio, que permitan establecer controles que los mitiguen y garanticen un adecuado sistema de control interno y el logro y mantenimiento de certificación SOX.	Semanal
4. Gestionar los requerimientos e incidentes generados por las diferentes áreas de la compañía, mediante el mejoramiento de los procesos y su documentación, garantizando la satisfacción de los clientes con el sistema de gestión de calidad.	Quincenal
5. Ejecutar auditorías de calidad, a través de la revisión en todas las áreas de la correcta aplicación de los procedimientos y documentación existentes, con el fin de verificar la eficacia del sistema de gestión de calidad.	Trimestral
6. Garantizar la aplicación en el sistema de calidad de estándares, prácticas, normas y metodologías mundiales, mediante la implementación de sistemas como E-tom, ISO 9000, ISO 14000, ISO 20000, ISO 23000, ITIL, COBIT, SOX, SG	Semestral

SIXMA, BPM, SAP 70 entre otras, para garantizar la aplicación de las mejores prácticas de la industria.	
7. Liderar e implementar proyectos o nuevos negocios, gestionando y ejecutando actividades que soporten los proyectos de la organización enmarcados en el mejoramiento continuo, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo, desempeño e implementación de buenas prácticas.	Semestral
8. Todas las demás funciones que le sean asignadas en el normal desempeño de su cargo	Diaria

IV. PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)

V. REQUISITOS BÁSICOS

CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS
Administrador de empresas, Ingeniero industrial. Especialización en Gerencia de calidad.	Sistemas informáticos (SAP, RR y Dexon) Paquete de Office (Word, Excel, Project, Power Point), Herramientas de gestión y análisis (Balanced Score Card, Herramientas BI)

VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS	IDIOMAS	
Actitud al cambio, Capacidad analítica, Comunicación escrita, Comunicación oral, Creatividad, Empuje, Iniciativa, Liderazgo, Motivación al logro, Negociación, Persuasión, Responsabilidad, Trabajo bajo presión y Trabajo en equipo.	IDIOMA	NIVEL
	Ingles	A+

VII. EXPERIENCIA

2 años en Calidad y procesos.
3 años en Auditorías
3 años en Sistemas de información

VIII. RESPONSABILIDADES

MANEJO PERSONAL	NIVEL
No aplica	
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL	
Auditoría de calidad en la Gestión y mantenimiento del sistema de calidad	Alto
Gestionar los requerimientos e incidentes de los procesos	Alto
Gestionar los riesgos y los controles	Alto
Implementar las mejores prácticas de la industria	Alto
Liderar e implementar proyectos o nuevos negocios	Alto
Mejoramiento continuo de los procesos	Alto
MANEJO TITULOS VALORES	

No aplica		
PARTICIPACION EN COMITES		
No aplica		
IX. ESFUERZOS		
MENTAL	VISUAL	FISICO
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es medio, porque para la ejecución de sus funciones tiene que crear parte de información.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es medio, por cuanto no requiere de estar tiempo completo en alerta visual, pero si en constante integración con el sistema.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel bajo porque intercala su posición, sentado caminar.
X. CONDICIONES DE TRABAJO		
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel medio ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno es de nivel alto por el alto impacto en las decisiones que estos tomen.	Requiere de un espacio en nivel medio de trabajo con las características adecuadas y que suplan las posturas de pie y las de estar frente al computador.
ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Delvy Edilsa Tabares Vargas	Liliana Beltrán María Teresa Guzmán Raul Noy	
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:

2.2.5 Analista Proyectos

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 3

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista de Proyectos
DEPENDENCIA	Gerencia Operaciones
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá

II. MISIÓN DEL CARGO

Controlar el presupuesto del área de planeación de red, generando métricas para el debido control y seguimiento de órdenes de trabajo y asignación de recursos.

III. FUNCIONES

Función	Periodicidad
1. Controlar y verificar que el Ingeniero de Soporte entregue en el tiempo establecido los Documentos soporte de cada Proyecto Instalado.	Diaria
2. Control y seguimiento al Contratista.	Diaria
3. Hacer seguimiento, análisis y control a las cifras del presupuesto de Costos y Capex - Utilizando las herramientas de control presupuestal	Diaria
4. Verificación de insumos y fibra óptica a utilizar en cada proyecto	Diaria
5. Evaluar los diferentes proyectos y garantizar la compra de recursos a tiempo, para la ejecución y cumplimiento de los mismos en las fechas establecidas	Quincenal
6. Consolidación de la ejecución presupuestal entregada por el área de Logística y Financiera	Mensual
7. Garantizar el cumplimiento de las metas presupuestales y la utilización de los recursos de acuerdo a los objetivos fijados por la corporación	Mensual
8. Garantizar que el proceso de facturación se genere en forma oportuna y con información precisa y veraz.	Mensual
9. Todas las demás funciones que le sean asignadas en el normal desempeño de su cargo	Diaria

IV. PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)	

V. REQUISITOS BÁSICOS

CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS
Ingeniero Industrial, Ingeniero de Sistemas o Ingeniero de Telecomunicaciones. Especialización en salud ocupacional	Coaching Evaluación de proyectos Manejo Avanzado de Office

VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS	IDIOMAS	
Capacidad analítica, Comunicación escrita, Comunicación oral, Creatividad, Liderazgo, Motivación al logro, Negociación, orientación al cliente y Trabajo en equipo.	IDIOMA	NIVEL
	Ingles	A+

VII. EXPERIENCIA

3 a 4 años planta externa y planeación de red

VIII. RESPONSABILIDADES

MANEJO PERSONAL	NIVEL
No aplica	
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL	
Conocer e identificar las acciones a realizar en el plan de emergencia, plan de contingencia y MEDEVAC y se parte activa de los simulacros que se realizan.	Alto
Dar cumplimiento a las normas legales vigentes en HSE, los contemplados en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Políticas HSE y demás directrices establecidas por la empresa.	Alto
Informar los accidentes e incidentes que se presenten o puedan presentarse en la empresa.	Alto
Participar en el desarrollo las actividades establecidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente.	Alto
Participar en las capacitaciones programadas por la Empresa y aplicar los conocimientos adquiridos en ellas.	Alto
Participar y conocer los aspectos ambientales significativos generados en las actividades,	Alto

productos servicios y las medidas de acción propuestas.		
Reconocer e identificar los riesgos a los que están expuesto durante la fase de proyecto, junto con las tareas críticas que desarrolla y seguir los procedimientos que existen para su manejo		Alto
MANEJO TITULOS VALORES		
No aplica		
PARTICIPACION EN COMITES		
No aplica		
IX. ESFUERZOS		
MENTAL	VISUAL	FISICO
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es alto, porque para la ejecución de sus funciones tiene que estar atento de toda la información de la empresa e innovar.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es medio, por cuanto no requiere de estar tiempo completo en alerta visual.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel medio porque la exigencia es de estar en una misma posición la mitad de tiempo a laborar.
X. CONDICIONES DE TRABAJO		
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel medio ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno y alto impacto en las decisiones que estos tomen dentro de la compañía.	Requiere de un espacio en nivel medio de trabajo con las características adecuadas y que suplan las posturas y los tiempos frente al computador.
ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Martha González	Delvy Tabares María Teresa Guzmán Raul Noy	
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:

2.2.6 Analista Obras Civiles

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 3

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista Obras Civiles
DEPENDENCIA	Gerencia Jefatura Operación Regional
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá

II. MISIÓN DEL CARGO

Controlar las visitas de obra civil, desde el primer contacto con el cliente hasta la entrega del informe por parte del contratista; de tal forma que se cumplan las visitas de ambas partes, supervisar la calidad de la información del proyectista.

III. FUNCIONES

Función	Periodicidad
1. Control proyectista, a fin de realizar la valoración de la obra civil interna y costo para el cliente.	Diaria
2. Dar cumplimiento a las normas legales vigentes en HSE.	Diaria
3. Solicitar permisos de conexión con los clientes, programar la cita, verificar el cumplimiento de las citas.	Diaria
4. Actualizar el sistema ONIX, a fin de elaborar estadísticas de control, para mantener segura la información pública.	Semanal
5. Coordinar las actividades necesarias para efectuar el mantenimiento preventivo de red.	Semanal
6. Reconocer e identificar los riesgos a los que se está expuesto.	Semanal
7. Todas las demás funciones que le sean asignadas en el normal desempeño de su cargo	Diaria

IV. PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)

V. REQUISITOS BÁSICOS

CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS
-------------------------------------	----------------------

		COMPLEMENTARIOS	
Profesional en Administración de empresas. Especialización en Gerencia del servicio.		Conocimientos en Canalizaciones y contratación. Conocimiento en redes de fibra óptica Manejo en evaluación de proyectos.	
VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS		IDIOMAS	
Capacidad analítica, Comunicación, Creatividad, Motivación al logro, Negociación, orientación al cliente, persuasión, Trabajo bajo presión y Trabajo en equipo.	IDIOMA	NIVEL	
	N/A		
VII. EXPERIENCIA			
1 año en el área de atención al cliente			
1 año de experiencia en el área de operaciones como aprovisionador			
2. años de experiencia en el área de planeación de red			
3 años de experiencia en el área de operaciones como interventor			
VIII. RESPONSABILIDADES			
MANEJO PERSONAL			NIVEL
No aplica			
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL			
Coordinar las actividades necesarias para efectuar el mantenimiento preventivo de red.			Medio
Dar cumplimiento a las normas legales vigentes en HSE.			Medio
Enviar programación diaria a los contratistas			Medio
Elaborar estadísticas de control.			Medio
Programar agendas con los clientes y los contratistas			Medio
MANEJO TITULOS VALORES			
No aplica			
PARTICIPACION EN COMITES			
No aplica			
IX. ESFUERZOS			
MENTAL	VISUAL	FISICO	

Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es medio, porque para la ejecución de sus funciones requiere medianamente capacidad de concentración, dado que la información ya está establecida.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es medio, por cuanto no requiere de estar tiempo completo en alerta visual.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel alto porque la exigencia es de estar sentado al teléfono la mayor parte del tiempo a laborar.
X. CONDICIONES DE TRABAJO		
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel medio ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno y externo con la consecuencia de un alto impacto en las decisiones que estos tomen para bien de la compañía.	Requiere de un espacio en nivel medio de trabajo con las características adecuadas y que suplan las posturas y los tiempos frente al computador.
ELABORADO	REVISADO	APROBADO
María Teresa Guzmán	Delvy Tabares Liliana Beltrán Raul Noy	
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:

2.2.7 Analista Control de Cambios y configuración

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 2

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista Control de Cambios y Configuración
DEPENDENCIA	Gerencia de cambios y Configuración
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá

II. MISIÓN DEL CARGO

Recibe los RFC para su verificación análisis, aprobación y programación, teniendo como guía las políticas establecidas para el proceso de Control de cambios de Red, HFC y/o Clientes, con el fin de garantizar el seguimiento de las mejores prácticas en la ejecución de cambios en la red Telmex Colombia, documentando las bases de datos existentes que son el insumo para la generación de reportes y realiza los escalamientos necesarios dentro del proceso de aprobación de actividades.

III.FUNCIONES

Función	Periodicidad
1. Realiza los cambios de acuerdo a las fechas aprobadas por el cliente y/o solicitadas por el ejecutor del cambio	Diaria
2. Verifica que se envíen todos los reportes finales de mantenimiento y escala los reportes que no son exitosos al Líder para tomar acciones de mejora.	Diaria
3. Verifica que la información del RFC esté completa para su recepción, análisis y aprobación.	Diaria
4. Todas las demás funciones que le sean asignadas en el normal desempeño de su cargo	Diaria

IV.PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)

V. REQUISITOS BÁSICOS

CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS
Administración Financiera o Ingeniero de Telecomunicaciones. Especialización en Diseño y evaluación de proyectos.	Conocimientos ITIL y configuraciones Evaluación y control de Costos, Recursos y Negociación

VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS		IDIOMAS	
Adaptabilidad al Cambio, Capacidad analítica, Comunicación, Compromiso, Iniciativa, Liderazgo, Negociación, y Trabajo en equipo.		IDIOMA	NIVEL
		Ingles	B
VII. EXPERIENCIA			
2 años de Experiencia en Entendimiento claro de la manera de aprovisionar los servicios de TELMEX COLOMBIA S.A.			
2 años de Experiencia en Entendimiento claro de las necesidades de cambios en los servicios de clientes que involucran cambios en la red.			
2 años de Experiencia en Conocimiento de los procesos de Instalación y mantenimiento de red HFC.			
VIII. RESPONSABILIDADES			
MANEJO PERSONAL			NIVEL
No aplica			
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL			
Documentar la base de datos existentes que son la base para la generación de reportes y escalamientos de los procesos.			Bajo
Solicitar cumplimiento de los procesos de cambios y configuración definidos a través de las herramientas implementadas en las Gerencias Pertinentes			Bajo
MANEJO TITULOS VALORES			
No aplica			
PARTICIPACION EN COMITES (No aplica)			
IX. ESFUERZOS			
MENTAL	VISUAL	FISICO	
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es alto, porque para la ejecución de sus funciones requiere gran capacidad de concentración.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es alto, por cuanto requiere de estar tiempo completo en alerta visual.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel alto porque la exigencia es de estar sentado al teléfono la mayor parte del tiempo a laborar.	
X. CONDICIONES DE TRABAJO			
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO	
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel medio ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno es de nivel medio lo que implica que no hay mayor impacto en las decisiones que estos tomen.	Requiere de un espacio en nivel medio de trabajo con las características adecuadas y que suplan las posturas y los tiempos frente al computador.	
ELABORADO	REVISADO	APROBADO	
Raul Noy	Delvy Tabares Liliana Beltrán María Teresa Guzmán		

Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:
-------------------	-------------------	--------

2.2.8 Analista Facturación BACK corporativo

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 3

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista Facturación Back Corporativo
DEPENDENCIA	Gerencia Facturación
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá

II. MISIÓN DEL CARGO

Analizar, gestionar y resolver cada uno de los requerimientos que ingresan al Back Corporativo, a fin de dar una solución oportuna a los clientes corporativos para garantizar la aceptación de las facturas. Llevar las métricas mensuales de cada caso solucionado para lograr evaluar la cartera recuperada.

III. FUNCIONES

Función	Periodicidad
1. Elaborar los formatos de nota crédito.	Diaria
2. Informar las inconsistencias en la facturación de los clientes corporativos.	Diaria
3. Resolver problemas de la facturación (Clientes corporativos)	Diaria
4. Garantizar los montajes de los equipos de todas las plataformas garantizando la activación de nodos en la red externa y su adecuada operación.	Semanal
5. Presentar informe a su jefe inmediato de los casos presentados en las métricas.	Mensual
6. Todas las demás funciones que le sean asignadas en el normal desempeño de su cargo	Diaria

IV. PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)

V. REQUISITOS BÁSICOS

CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS
-------------------------------------	--------------------------------------

Técnico en telecomunicaciones. Estudiante de último semestre en Ingeniería Electrónica. Ingeniero electrónico.		Conocimientos en Networking	
VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS		IDIOMAS	
Capacidad analítica, Comunicación, Orientación al cliente interno y externo Liderazgo, Relaciones Interpersonales, Solución de problemas, Trabajo bajo presión y Trabajo en equipo.	IDIOMA		NIVEL
	Ingles		A+
VII. EXPERIENCIA			
1 año de experiencia en lectura de datos y diagnóstico de problemas.			
2 años de experiencia en montajes de equipos electrónicos, UPS, plantas etc.			
2 años de experiencia en plataformas telefónicas, CMTS, y datos.			
2 años de experiencia en redes e infraestructura.			
VIII. RESPONSABILIDADES			
MANEJO PERSONAL			NIVEL
No aplica			
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL			
Dar cumplimiento a las normas de Higiene y Seguridad Industrial			Bajo
Diagnosticar fallos mediante una orden de trabajo al proveedor o jefe inmediato de problemas presentados en los diferentes equipos electrónicos a su cargo.			Bajo
Garantizar los montajes de todos los equipos de plataformas garantizando el buen funcionamiento de la red externa.			Bajo
Presentar informe al jefe inmediato de las fallas presentadas en los diferentes sistemas			Bajo
Supervisar y ejecutar las órdenes de trabajo elaborado bajo diagnósticos de problemas presentados.			Bajo
MANEJO TITULOS VALORES			
No aplica			
PARTICIPACION EN COMITES			
No aplica			
IX. ESFUERZOS			
MENTAL	VISUAL	FISICO	
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es alto, porque para la ejecución de sus funciones requiere gran capacidad de concentración.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es alto, por cuanto requiere de estar tiempo completo en alerta visual.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel medio porque le exige estar de manera intermedia sentado, caminando.	

X. CONDICIONES DE TRABAJO		
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel bajo ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno es de nivel bajo lo que implica que no hay mayor impacto en las decisiones que estos tomen.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel alto porque le exige estar de manera prolongada sentado.
ELABORADO	REVISADO	APROBADO
María Teresa Guzmán	Delvy Tabares Liliana Beltrán Raul Noy	
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:

2.2.9 Analista Facturación JR

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 3

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO:	Analista Facturación JR
DEPENDENCIA	Gerencia Facturación
No. DE PERSONAS A CARGO:	N/A
LUGAR DE TRABAJO:	Bogotá
II. MISIÓN DEL CARGO	
Elaborar y coordinar el envío oportuno de la facturación y notas crédito de los clientes, utilizando de forma adecuada las herramientas del sistema de información, para asegurar la información real y en el tiempo oportuno de los ingresos operacionales de la compañía.	
III. FUNCIONES	
Función	Periodicidad
1. Dar cumplimiento a las normas vigentes de Higiene y Seguridad Industrial para minimizar el número de accidentes.	Diaria
2. Elaborar la facturación de los clientes satisfactoria y oportunamente.	Diaria

3. Elaborar las notas crédito para corregir los saldos de facturación y cartera errados en el sistema.	Diaria
4. Administrar y controlar los cambios en los contratos de los clientes para garantizar la información real y oportuna.	Semanal
5. Conciliar diferencias de contratos de interconexión con los operadores para tener valores reales y oportunos.	Mensual
6. Todas las demás funciones que le sean asignadas en el normal desempeño de su cargo	Diaria

IV. PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)

V. REQUISITOS BÁSICOS		
CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS	
Técnico contable	Conocimiento de los requisitos de la facturación. Conocimiento en sistemas de información. Conocimiento en sistemas aplicativos y sistemas utilitarios. Elaboración informes utilizando las diferentes herramientas. Servicios públicos domiciliarios telefonía, internet, televisión.	
VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS	IDIOMAS	
Capacidad analítica, Orientación al cliente interno y externo, Liderazgo, Relaciones Interpersonales, Solución de problemas, Trabajo bajo presión y Trabajo en equipo.	IDIOMA	NIVEL
	N/A	
VII. EXPERIENCIA		
1 año en facturación de volumen.		
2 años en el manejo de sistemas aplicativos y utilitarios		
2 años en conciliaciones de cartera y bancarias		
2 años en contabilidad		
2 años en el área administrativa como asistente		
VIII. RESPONSABILIDADES		
MANEJO PERSONAL	NIVEL	
No aplica		
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL		
Administrar y controlar los cambios en los contratos con los clientes.	Bajo	
Conciliar contratos de Interconexión con los operadores.	Bajo	
Dar cumplimiento a las normas de Higiene y Seguridad Industrial.	Bajo	
Elaborar la facturación de forma oportuna y satisfactoriamente.	Bajo	
Elaborar las notas crédito para corregir los saldos de facturación y cartera.	Bajo	

MANEJO TITULOS VALORES		
No aplica		
PARTICIPACION EN COMITES		
No aplica		
IX. ESFUERZOS		
MENTAL	VISUAL	FISICO
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es alto, porque para la ejecución de sus funciones requiere gran capacidad de concentración.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es alto, por cuanto requiere de estar tiempo completo en alerta visual.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel medio porque le exige estar de manera intermedia sentado, caminando.
X. CONDICIONES DE TRABAJO		
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel adecuado bajo ajustado a las exigencias diarias de su labor.	Contacto e interacción directa con el cliente interno es de nivel bajo lo que implica que no hay mayor impacto en las decisiones que estos tomen.	Requiere de un espacio en nivel alto de trabajo con las características adecuadas y que suplan las posturas prolongadas de pie e intercalar con la postura sentado.
ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Raul Noy	Delvy Tabares Liliana Beltrán María Teresa Guzmán	
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:

2.2.10 Analista de Inventarios SAP

	MANUAL DE FUNCIONES	Fecha:
		Hoja: 1 de 3
I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO		
DENOMINACIÓN ESPECIFICA DEL CARGO: DEPENDENCIA No. DE PERSONAS A CARGO: LUGAR DE TRABAJO:	Analista de Inventarios SAP Gerencia Administrativa Financiera N/A Bogotá	
II. MISIÓN DEL CARGO		
Validar la información del sistema contra lo reportado en el comprobante de movimiento de materiales (CMM), analizando inconsistencias y generando propuestas de mejoramiento.		
III. FUNCIONES		
Función		Periodicidad
1. Comparar lo reportando en CMM Vs. Sistema, informando inconsistencias.		Diaria
2. Identificar diferencias en los reportes del operador logístico, el sistema SAP y lo reportado en el CMM.		Diaria
3. Gestionar que el ingreso al almacén de los insumos y suministros sea acorde con las especificaciones del CMM y cumpla con las normas y políticas establecidas para el mismo.		Semanal
4. Controlar y verificar el trabajo del auxiliar del almacén.		Semanal
5. Generar mejoras a los procedimientos para minimizar errores e inconsistencias en los inventarios.		semanal
6. Todas las demás funciones que le sean asignadas en el normal desempeño de su cargo		Diaria
IV. PERFIL REQUERIDO DEL CARGO (Conocimientos y Experiencia)		
V. REQUISITOS BÁSICOS		
CONOCIMIENTOS INDISPENSABLES	CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS	
Técnico contable	Control y despacho de inventarios, SAP modulo MM Transacciones MB51, MB52, MB1A, MB1B, MIGO, MBST, MB01 Excell avanzado	

VI. COMPETENCIAS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS		IDIOMAS	
Orientación al cliente interno, Relaciones Interpersonales, Solución de problemas, Trabajo bajo presión y Trabajo en equipo.		IDIOMA	NIVEL
		Ingles	B+
VII. EXPERIENCIA			
1 año en conocimiento y manejo del módulo mm y procesos de logística.			
2 años de experiencia desempeñando cargos como: digitador sap, auxiliar de compras o auxiliar de logística.			
VIII. RESPONSABILIDADES			
MANEJO PERSONAL			NIVEL
Administración del recurso humano y gestión de la cadena de valor			Medio
MANEJO INFORMACION CONFIDENCIAL			
Hacer los inventarios de stock de material en bodega.			Medio
Entrega de material y despacho			Medio
MANEJO TITULOS VALORES			
No aplica			
PARTICIPACION EN COMITES			
No aplica			
IX. ESFUERZOS			
MENTAL	VISUAL	FISICO	
Para la ejecución de las funciones el nivel requerido es alto, porque para la ejecución de sus funciones requiere gran capacidad de concentración.	El esfuerzo visual para la ejecución de las funciones es alto, por cuanto requiere de estar tiempo completo en alerta visual y frente a equipos tecnológicos.	En el normal desempeño de las funciones del cargo su nivel de esfuerzo es un nivel alto porque le exige estar de manera prolongada de pie.	
X. CONDICIONES DE TRABAJO			
FISICAS	PSICOSOCIAL	ERGONOMICO	
Para la ejecución de sus labores es necesario un nivel medio ajustado a las condiciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.	Contacto e interacción directa con el cliente interno es de nivel alto lo que implica que ejerce mayor impacto en las decisiones que estos tomen.	Requiere de un espacio en nivel alto de trabajo con las características adecuadas y que suplan las posturas prolongadas de pie e intercalar con la postura sentado.	
ELABORADO	REVISADO	APROBADO	
Martha González	Delvy Tabares Liliana Beltrán María Teresa Guzmán		
Fecha: 19/09/2011	Fecha: 20/09/2011	Fecha:	

3. EQUIDAD INTERNA.

3.1. Identifique la equidad Interna de los 10 cargos.

3.1.1 Spearman

CARGOS	RAUL		DELVY		MARIA T		LILIANA B		MARTHA G		PROMEDIO	ORDEN JERARQUICO	Y	d = X - Y	D 2
	Calificación	Orden Jerárquico													
Analista Aseguramiento Infraestructura	1	0	1	0	4	-3	3	-3	1	-1	2	1	1	0	0
Analista de Presupuesto y procesos PE	5	-2	4	-1	1	2	6	-7	2	-2	3.6	3	4	-1	1
Analista Cablenet Sr.	9	-2	8	-1	8	-1	1	-2	10	-10	7.2	7	8	-1	1
Analista de Calidad	4	1	5	0	5	0	4	-4	6	-6	4.8	5	5	0	0
Analista de Proyectos	8	2	9	1	9	1	7	-6	9	-9	8.4	10	9	1	1
Analista Obras Civiles	3	1	2	2	6	-2	5	-3	4	-4	4	4	2	2	4
Analista de Control Cambios y Configuración	2	0	3	-1	2	0	2	0	3	-3	2.4	2	3	-1	1
Analista de Facturación Back Corporativo	10	-2	10	-2	3	5	9	-11	5	-5	7.4	8	10	-2	4
Analista de Facturación JR	6	3	7	2	10	-1	10	-8	8	-8	8.2	9	7	2	4
Analista de Inventarios SAP	7	-1	6	0	7	-1	8	-8	7	-7	7	6	6	0	0

R

0.9030303

Gráfica No. 4 La grafica muestra la relación de los 5 calificadores de los diez cargos escogidos. La prueba de Sperman ayuda a verificar si los cargos fueron calificados en forma correcta a fin de obtener el orden jerárquico para los cargos.

3.1.1.2 Conclusiones

Lo que se encontró gracias a la prueba estadística es que con un resultado del 0.90 es viable la calificación realizada para los diez cargos, lo que permite asignar con seguridad el orden jerárquico.

CONVENCIONES	
1	CARGO + IMPORTANTE
10	CARGO - IMPORTANTE
N	NUMERO DE CARGOS
M	NUMERO DE EVALUADORES

3.1.2 Kendall

CARGOS	RAUL		DELVY		MARIA T		LILIANA B		MARTHA G		PROMEDIO	ORDEN JERARQUICO	Y	D = (X + Y)	(MED ARIT - D)	D^2
	Calificación	Orden Jerárquico														
Analista Aseguramiento Infraestructura	1	0	1	0	4	-3	3	-1	1	80	2	1	1	2	9	81
Analista de Presupuesto y procesos PE	5	-2	4	-1	1	2	6	1	2	14	3.6	3	4	7	4	16
Analista Cablenet Sr.	9	-2	8	-1	8	-1	1	14	10	6	7.2	7	8	15	-4	16
Analista de Calidad	4	1	5	0	5	0	4	6	6	-5	4.8	5	5	10	1	1
Analista de Proyectos	8	2	9	1	9	1	7	12	9	55	8.4	10	9	19	-8	64
Analista Obras Civiles	3	1	2	2	6	-2	5	1	4	21	4	4	2	6	5	25
Analista de Control Cambios y Configuración	2	0	3	-1	2	0	2	3	3	33	2.4	2	3	5	6	36
Analista de facturación Back Corporativo	10	-2	10	-2	3	5	9	9	5	44	7.4	8	10	18	-7	49
Analista de Facturación JR	6	3	7	2	10	-1	10	6	8	17	8.2	9	7	16	-5	25
Analista de Inventarios SAP	7	-1	6	0	7	-1	8	4	7	-6	7	6	6	12	-1	1
														11		314

Gráfica No. 5 La grafica muestra la relación de los 5 calificadores de los diez cargos escogidos y la asignación que cada uno le asignó a los cargos. La prueba de Kendall permite verificar si los cargos fueron calificados en forma correcta a fin de obtener el orden jerárquico para los mismos.

W

0.951515152

$$W = ((12 * \text{SUM}(D2)) / (M2 * N(N2 - 1)))$$

CONVENCIONES		
1	CARGO + IMPORTANTE	
10	CARGO - IMPORTANTE	
N	NUMERO DE CARGOS	
M	NUMERO DE EVALUADORES	

3.1.2.1 Conclusiones equidad interna

Con un 95% de acierto la prueba de Kendal I confirma que los cargos si están acordes a la jerarquización promedio asignada, lo que permite continuar con el proceso de verificación de salarios.

3.1.3 Identificando equidad Interna

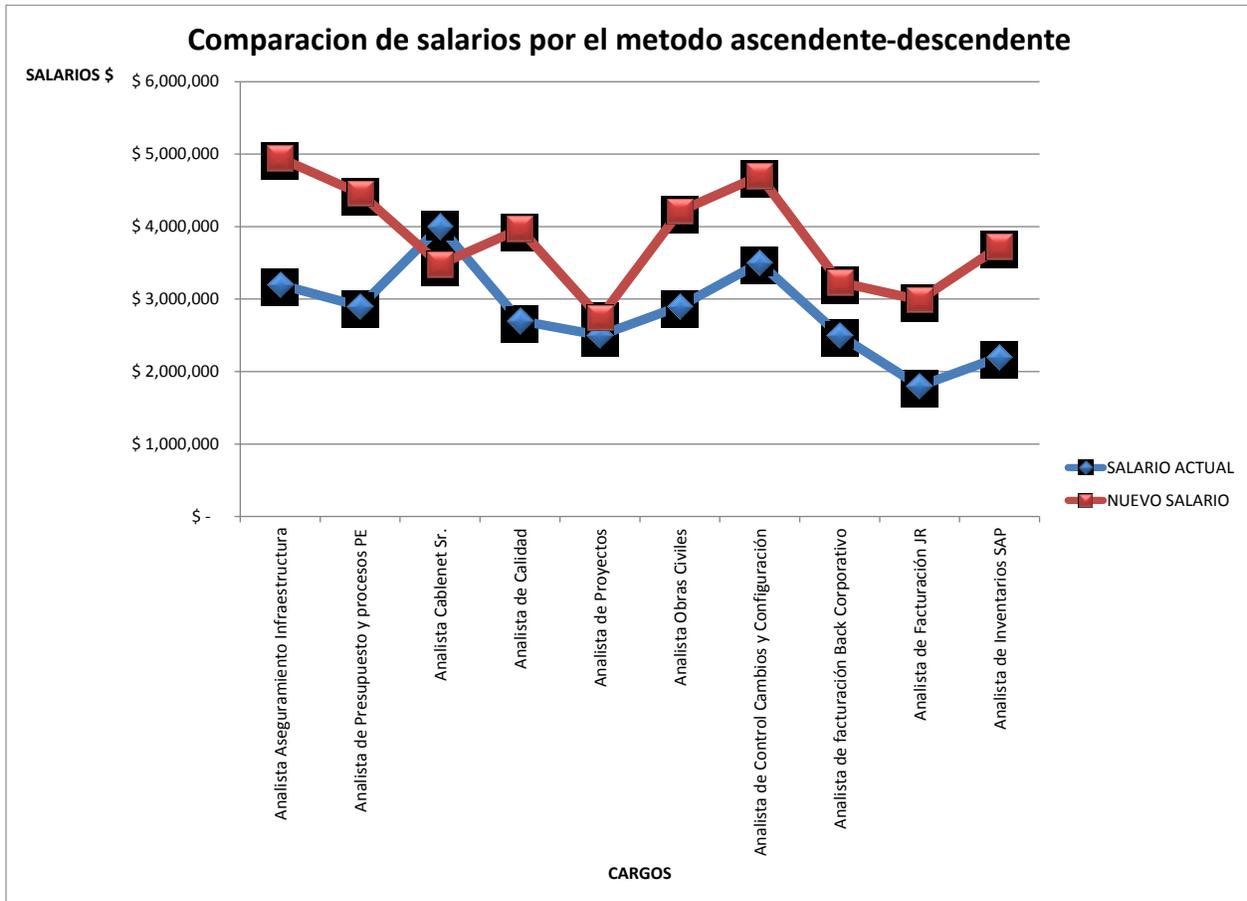
METODOS CUALITATIVOS					
SALARIO ACTUAL VS NUEVO SALARIO					
CARGO	ORDEN GERARQUICO	SALARIO ACTUAL	NUEVO SALARIO	VARIACION REAL	VARIACION
Analista Aseguramiento Infraestructura	1	\$ 3,200,000	\$ 4,944,444	\$ 1,744,444	54.51%
Analista de Presupuesto y procesos PE	3	\$ 2,900,000	\$ 4,455,556	\$ 1,555,556	53.64%
Analista Cablenet Sr.	7	\$ 4,000,000	\$ 3,477,778	\$ (522,222)	-13.06%
Analista de Calidad	5	\$ 2,700,000	\$ 3,966,667	\$ 1,266,667	46.91%
Analista de Proyectos	10	\$ 2,500,000	\$ 2,744,444	\$ 244,444	9.78%
Analista Obras Civiles	4	\$ 2,900,000	\$ 4,211,111	\$ 1,311,111	45.21%
Analista de Control Cambios y Configuración	2	\$ 3,500,000	\$ 4,700,000	\$ 1,200,000	34.29%
Analista de facturación Back Corporativo	8	\$ 2,500,000	\$ 3,233,333	\$ 733,333	29.33%
Analista de Facturación JR	9	\$ 1,800,000	\$ 2,988,889	\$ 1,188,889	66.05%
Analista de Inventarios SAP	6	\$ 2,200,000	\$ 3,722,222	\$ 1,522,222	69.19%

Tabla No 1. En las filas se encuentran la relación de los 10 cargos escogidos para el análisis, en las columnas está relacionada la comparación según el orden jerárquico, el salario actual y de acuerdo a la formula el nuevo salario y la variación correspondiente.

$$\delta = \frac{\text{SALARIO MAXIMO} - \text{SALARIO MINIMO}}{N - 1}$$

$$\delta = \frac{\$ 4.000.000 - \$1.800.000}{10 - 1} = \frac{\$ 2.200.000}{9} = 244.444$$

3.2 Gráfica comparación salarios



Gráfica No. 6 En el eje Y se encuentran los salarios de los 10 cargos escogidos, en el eje X se encuentra la relación de los 10 cargos de Analistas de la Empresa Telmex.

3.2. Análisis y conclusiones salarios

Al analizar el resultado se observa que hay inequidad interna teniendo en cuenta que todos son analistas, unos con más responsabilidad que otros, pero la diferencia entre uno y otros es considerable, por eso la diferencia negativa en el analista cablenet sr; para que haya equidad se requiere ajustar este salario, pero teniendo en cuenta que un salario de un trabajador no se le puede disminuir se debe hacer ajustes anuales mínimos hasta conseguir que todos los salarios queden equitativos a sus responsabilidades y descripciones de cargos.

El grafico muestra con mayor claridad la inequidad interna que hay entre un cargo y otro, las convenciones significan como lo dice la gráfica la línea roja de la gráfica es el nuevo salario para que haya equidad y la línea inferior de color azul muestra el salario actual, de acuerdo a la calificación realizada por el grupo de trabajo y teniendo y analizando cada una de las descripciones de cargos, la calificación que cada uno dio, se observa claramente la inequidad y falta en la compañía una política de salarios.

Los nuevos salarios se pueden ver como una convergencia de las diferencias de los salarios anteriores

En el cargo de Analista Cablenet SR., vemos que según los nuevos salarios, debería ganar \$522,222 menos. Como legalmente no podemos disminuir salarios, podemos aumentar responsabilidades, funciones o reubicar en un cargo donde las responsabilidades estén acordes con el salario que está devengando

Casos similares se ven en los cargos de Analista de Proyectos y el Analista de Facturación Back Corporativo

En los demás cargos, vemos que debido a las responsabilidades y funciones, la compensación amerita ser ajustada hacia arriba, pues el porcentaje reflejan que tiene un salario menor al que deberían estar ganando.

4. Manual Valoración de Cargos

METODO CUANTITATIVO								
	FACTORES	SUBFACTORES	PUNTOS	No. GRADOS				
					1	2	3	4
1	CONDICIONES DE TRABAJO	FÍSICAS	32	2	4	32		
		PSICOSOCIAL	24	3	3	14	24	
		ERGONOMICO	24	2	3	24		
2	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	EDUCACION	240	4	30	100	170	240
		EXPERIENCIA	160	3	20	90	160	
3	ESFUERZOS	FISICO	24	3	3	14	24	
		MENTAL	32	2	4	32		
		VISUAL	24	3	3	14	24	
4	RESPONSABILIDAD	POR SUPERVISION	32	2	4	32		
		POR ENTREGA OPORTUNA DE MATERIALES	144	2	18	144		
		MANEJO DE INFORMACION CONFIDENCIAL	64	3	8	36	64	

Gráfica No. 7 Permite observar como a través del método cuantitativo se obtiene la calificación de cada uno de los factores. Teniendo en cuenta la convención de 1 como el grado más bajo en importancia y el 4 el más importante.

$$m=n*p \quad 800*\%$$

Podemos concluir de la anterior grafica que el factor que tiene más grados en cuenta es el de educación, seguido por la condición de trabajo en el tema psicosocial, la experiencia en conocimientos y habilidades, en el esfuerzo en el tema visual y en responsabilidad el de manejo de información confidencial.

4.1 Análisis y obtención de los Grados

4.1.1 Educación

GRADOS	EDUCACION	FRECUENCIA
1	Técnico contable, Técnico en comunicaciones	2
2	Estudiante último semestre de Ingeniería electrónica.	1
3	Administración financiera, Administración de empresas, Ingeniero Industrial, Ingeniero Electrónico, Ingeniero Mecánico, Ingeniero de Telecomunicaciones	1
4	Especialización en: Diseño y administración de proyectos, Gerencia de Calidad, Gerencia del Servicio, Salud ocupacional, Gerencia financiera, Redes y telecomunicaciones	6

Tabla No. 2 Se puede observar la obtención de los grados para el subfactor educación a través de la frecuencia en los cargos seleccionados para la muestra.

4.1.2 Experiencia

EXPERIENCIA		
GRADOS	RANGO	FRECUENCIA
1	1 a 2 Años	4
2	2.1 a 3 Años	4
3	3.1 a 4 Años	2

Tabla No. 3 Se puede observar la obtención de los grados para el subfactor experiencia a través de la frecuencia en los cargos seleccionados para la muestra.

4.1.3 Responsabilidad

RESPONSABILIDAD	GRADOS	RANGO	FRECUENCIA
SUPERVISION	1	No tiene personas a cargo	9
	2	Tiene 1 persona a cargo	1
ENTREGA OPORTUNA DE MATERIALES	1	No entrega materiales	9
	2	Realiza las entregas	1
MANEJO DE INFORMACION CONFIDENCIAL	1	Baja	4
	2	Media	3
	3	Alta	3

Tabla No. 4 Se puede observar la obtención de los grados para el factor Responsabilidad y los subfactores supervisión, entrega de materiales y manejo de información confidencial a través de la frecuencia en los cargos seleccionados para la muestra.

4.1.4 Esfuerzos

ESFUERZOS	GRADOS	RANGO	FRECUENCIA
FISICO	1	Baja	2
	2	Media	5
	3	Alta	3
MENTAL	1	Media	3
	2	Alta	7
VISUAL	1	Baja	1
	2	Media	4
	3	Alta	5

Tabla No. 5 Se puede observar la obtención de los grados para el factor Esfuerzo y los subfactores físico, mental y visual a través de la frecuencia en los cargos seleccionados para la muestra.

4.1.5 Condiciones de Trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO	GRADOS	RANGO	FRECUENCIA
FISICAS	1	Baja	5
	2	Media	5
PSICOSOCIAL	1	Baja	3
	2	Media	2
	3	Alta	5
ERGONOMICO	1	Media	5
	2	Alta	5

Tabla No. 6 Se puede observar la obtención de los grados para el factor Condiciones de Trabajo y los subfactores físicas, psicosocial y ergonómico a través de la frecuencia en los cargos seleccionados para la muestra.

4.2 Calificación de los cargos

CARGOS	CONOCIMIENTO Y HABILIDADES				RESPONSABILIDADES						ESFUERZOS						CONDICIONES DE TRABAJO						TOTAL	
	EDUCACION		EXPERIENCIA		SUPERVISION		ENTREGA OPORTUNA DE MATERIALES		MANEJO INFORMAC. CONFIDENCIAL		FISICO		MENTAL		VISUAL		FISICO		PSICOSOCIAL		ERGONOMICA			PUNTOS
	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G	P	G		
Analista Aseguramiento	240	4	20	1	4	1	144	2	64	3	14	2	32	2	14	2	32	2	24	3	3	1	591	
Analista de Control Cambios y Configuración	240	4	20	1	4	1	18	1	8	1	24	3	32	2	24	3	32	2	14	2	3	1	419	
Analista de Presupuesto y procesos PE	240	4	20	1	4	1	18	1	36	2	3	1	32	2	24	3	4	1	3	1	24	2	408	
Analista Obras Cíviles	240	4	90	2	4	1	18	1	36	2	24	3	4	1	14	2	32	2	24	3	3	1	489	
Analista de Calidad	240	4	90	2	4	1	18	1	64	3	3	1	4	1	14	2	32	2	24	3	3	1	496	
Analista de Inventarios SAP	30	1	20	1	32	2	144	2	36	2	24	3	32	2	24	3	32	2	24	3	24	2	422	
Analista Cablenet Sr.	100	2	20	1	4	1	18	1	8	1	14	2	4	1	3	1	32	2	3	1	24	2	230	
Analista de facturación Back Corporativo	170	3	20	1	4	1	18	1	8	1	14	2	32	2	24	3	4	1	3	1	24	2	321	
Analista de Facturación JR	30	1	20	1	4	1	18	1	8	1	14	2	4	1	3	1	32	2	3	1	24	2	160	
Analista de Proyectos	240	4	160	3	4	1	18	1	64	3	14	2	32	2	14	2	32	2	24	3	3	1	605	

Tabla No. 7 Se puede observar como a partir de los gradops obtenidos en los pasos anteriores se logra obtener los puntos para los factores y subfactores.

5. Información Salarial



Empresa:

 Track:

 Ciudad:

 Tamaño:

 Sector:

CARGOS

5.1 Analista Sistemas

5.1.1 Misión: Responsable de las actividades de análisis y desarrollo, implementación, modificación e instalación de sistemas de mediana complejidad en diferentes ambientes operativos. Elabora manuales y los actualiza, al igual que las especificaciones técnicas.

5.1.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio Q1(25%)		Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$1,977,857	\$1,578,275	\$1,820,951	\$2,691,556	\$2,739,502
Variables	\$486,269	\$402,393	\$464,265	\$686,232	\$698,457
Beneficios	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Remuneración Total	\$2,464,126	\$1,980,668	\$2,285,216	\$3,377,788	\$3,437,959

5.1.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$2,285,216**, se deduce que el **79.68%** corresponde a los pagos garantizados, **20.32%** corresponde a pagos Variables y **0%** es por pagos de Beneficios.

5.1.4 Análisis según Tamaño de empresa

Clasificación de empresas	Universo			
	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Grande	\$2,464,126	\$1,980,668	\$2,285,216	\$3,377,788

5.1.5 Análisis según Ciudades

Clasificación de empresas	Universo			
	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$2,464,126	\$1,980,668	\$2,285,216	\$3,377,788

5.1.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$2,464,126	\$1,980,668	\$2,285,216	\$3,377,788

5.1.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo(adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías)

Descripción del pago garantizado en el Universo Total

No aplican primas extralegales

No aplican primas de Antigüedad

5.1.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga

Compensación variable: Bonificaciones

Compensación variable: Bonificaciones

5.1.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga

No contemplan administrador del fondo de empleados

No contemplan Póliza de vida

No contemplan Póliza Hospitalaria

No contemplan medicina prepagada

No contemplan Plan médico complementario de salud

No contemplan Plan médico de Salud interna

No contemplan Chequeo Medico

No contemplan Beneficios ejecutivos

Auxilio: Transporte y Celular

No contemplan Prestamos

Información Salarial



Empresa:

Track:

Ciudad:

Tamaño:

Sector:

Cargos:

5.2 Profesional Junior

5.2.1 Misión: Profesional encargado de dar apoyo operativo en una de las áreas de la compañía.

5.2.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$1,392,968	\$1,148,298	\$1,419,810	\$1,637,637	\$1,690,896
Variables	\$355,148	\$292,767	\$361,991	\$417,528	\$431,107
Beneficios	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Remuneración Total	\$1,748,115	\$1,441,065	\$1,781,802	\$2,055,165	\$2,122,002

5.2.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Remuneración total de **\$1,781,802**, se deduce que el **79.68%** corresponde a los pagos garantizados, **20.32%** corresponde a pagos Variables y **0%** es por pagos de Beneficios.

5.2.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Grande	\$1,748,115	\$1,441,065	\$1,781,802	\$2,055,165

5.2.5 Análisis según Ciudades

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$1,748,115	\$1,441,065	\$1,781,802	\$2,055,165

5.2.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$1,748,115	\$1,441,065	\$1,781,802	\$2,055,165

5.2.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo (adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías)

Descripción del pago garantizado en el Universo Total
No aplican primas extralegales
No aplican primas de Antigüedad

5.2.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Compensación variable: Bonificaciones

5.2.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
No contemplan administrador del fondo de empleados
No contemplan Póliza de vida
No contemplan Póliza Hospitalaria
No contemplan medicina prepagada
No contemplan Plan médico complementario de salud
No contemplan Plan médico de Salud interna
No contemplan Chequeo Medico
No contemplan Beneficios ejecutivos
Auxilio: Transporte y Celular
No contemplan Prestamos



Información Salarial

Empresa:

Track:

Ciudad:

Tamaño:

Sector:

Cargos:

5.3 Analista Soporte TI

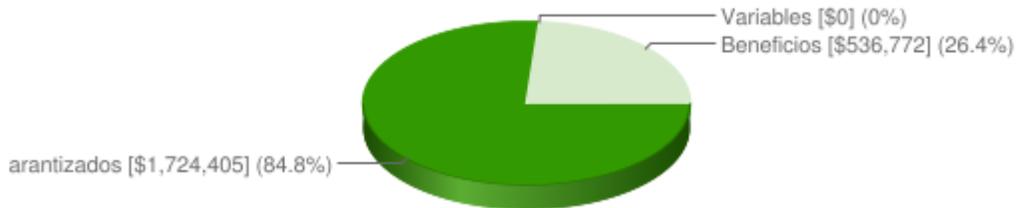
5.3.1 Misión: Responsable de planear la capacidad y actualizar el hardware de los sistemas interactivos, sistemas de redes y sistemas operativos para diferentes ambientes. Interactúa con otras áreas de la compañía para resolver problemas, estandarizar y mejorar la eficiencia.

5.3.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)

Garantizados	\$1,682,633	\$1,496,720	\$1,724,405	\$1,868,547	\$1,869,723
Variables	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Beneficios	\$402,658	\$268,350	\$536,772	\$536,966	\$537,087
Remuneración Total	\$2,085,291	\$1,909,212	\$2,033,492	\$2,261,371	\$2,404,457

5.3.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$2,033,492**, se deduce que el **84.8%** corresponde a los pagos garantizados, **0%** corresponde a pagos Variables y **26.4%** es por pagos de Beneficios.

5.3.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo

Clasificación de empresas	Promedio Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Mediana	\$2,085,291	\$1,909,212	\$2,033,492

5.3.5 Análisis según Ciudades

Universo			
Clasificación de empresas	Promedio Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$2,085,291	\$1,909,212	\$2,033,492

5.3.6 Análisis según Sector

Universo			
Clasificación de empresas	Promedio Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$2,085,291	\$1,909,212	\$2,033,492

5.3.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo(adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías)

Descripción del pago garantizado en el Universo Total
No aplican primas extralegales
No aplican primas de Antigüedad

5.3.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga

No contemplan pagos variables

5.3.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga

Admón. fondo: Fondo de empleados

No contemplan Póliza de vida

No contemplan Póliza Hospitalaria

No contemplan medicina prepagada

No contemplan Plan médico complementario de salud
--

No contemplan Plan médico de Salud interna

No contemplan Chequeo Medico

No contemplan Beneficios ejecutivos

Auxilio: Educación Empleado

Auxilio: Matrimonio y Nacimiento

No contemplan Prestamos

Información Salarial



5.4 Ingeniero Redes

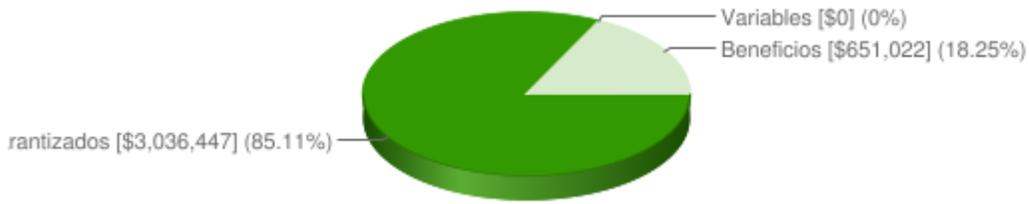
5.4.1 Misión:

Coordina y controla los procesos de instalación, mantenimiento y operación de los equipos que manejan las redes internas y externas de la compañía, asegurando de esta manera la óptima utilización de los recursos. Utiliza equipos de prueba y medición especializados para el control de las redes; verifica la carga de trabajo de la red para mantener el máximo rendimiento en los equipos; procura que la red sea segura e inviolable, manteniendo la estructura de la red actualizada. Se requiere un Ingeniero Eléctrico o de Sistemas con amplios conocimientos en el manejo de redes y una experiencia de 3 años o más. Reporta a: Director Técnico, Director Manejo de redes.

5.4.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$2,989,057	\$2,448,114	\$3,036,447	\$3,530,000	\$3,530,000
Variables	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Beneficios	\$670,772	\$25,000	\$651,022	\$1,316,543	\$1,381,043
Remuneración					
Total	\$3,659,829	\$3,061,447	\$3,567,689	\$4,258,210	\$4,911,043

5.4.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$3,567,689**, se deduce que el **85.11%** corresponde a los pagos garantizados, **0%** corresponde a pagos Variables y **18.25%** es por pagos de Beneficios.

5.4.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Mediana	\$3,659,829	\$3,061,447	\$3,567,689	\$4,258,210

5.4.5 Análisis según Ciudades

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$3,659,829	\$3,061,447	\$3,567,689	\$4,258,210

5.4.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$3,659,829	\$3,061,447	\$3,567,689	\$4,258,210

5.4.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo (adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías)

Descripción del pago garantizado en el Universo Total

No aplican primas extralegales

No aplican primas de Antigüedad

5.4.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga

No contemplan pagos variables

5.4.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga

No contemplan administrador del fondo de empleados

Póliza de vida: Muerte Natural

Póliza de vida: Muerte Accidental

Póliza de vida: Incapacidad total o permanente

No contemplan Póliza Hospitalaria

Medicina prepagada

No contemplan Plan médico complementario de salud

No contemplan Plan médico de Salud interna

No contemplan Beneficios ejecutivos

Auxilio: Transporte y Celular

Auxilio: Educación Empleado

Auxilio: Matrimonio y Nacimiento

No contemplan Prestamos



Empresa:
 Track:
 Ciudad:
 Tamaño:
 Sector:
 Cargos:

5.5 Ingeniero Soporte Técnico

5.5.1 Misión: Optimizar la utilización de los recursos de cómputo a través de acciones tendientes a generar y mantener los sistemas operativos, asistir en el desarrollo y mantenimiento de subsistemas complejos tales como rutinas sofisticadas de manejo de datos, rutinas de común en la instalación, mantenimiento de software avanzado. Desarrollar estándares de software para toda la instalación, buscar mejorar la eficiencia del uso del equipo.

5.5.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$2,855,380	\$1,749,703	\$2,375,690	\$3,908,887	\$4,919,916
Variables	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Beneficios	\$370,274	\$50,000	\$536,987	\$538,188	\$538,822
Remuneración					
Total	\$3,225,655	\$2,145,063	\$2,913,209	\$4,447,709	\$5,310,321

5.5.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$2,913,209**, se deduce que el **81.55%** corresponde a los pagos garantizados, **0%** corresponde a pagos Variables y **18.43%** es por pagos de Beneficios.

5.5.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Mediana	\$3,225,655	\$2,145,063	\$2,913,209	\$4,447,709

5.5.5 Análisis según Ciudades

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$3,225,655	\$2,145,063	\$2,913,209	\$4,447,709

5.5.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$3,225,655	\$2,145,063	\$2,913,209	\$4,447,709

5.5.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo (adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías).

Descripción del pago garantizado en el Universo Total
No aplican primas extralegales
No aplican primas de Antigüedad

5.5.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
No contemplan pagos variables

5.5.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Admón. fondo: Fondo de empleados
Póliza de vida: Muerte Natural
Póliza de vida: Muerte Accidental
Póliza de vida: Incapacidad total o permanente
No contemplan Póliza Hospitalaria
Medicina prepagada
No contemplan Plan médico complementario de salud
No contemplan Plan médico de Salud interna
No contemplan Chequeo Medico
No contemplan Beneficios ejecutivos
Auxilio: Alimentación
Auxilio: Educación Empleado
Auxilio: Matrimonio y Nacimiento
Auxilio: Transporte y Celular
No contemplan Prestamos

Información Salarial



Empresa:	Seleccione...
Track:	2011
Ciudad:	Bogotá
Tamaño:	Mediana
Sector:	ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES
Cargos:	JEFE /COORDINADOR/ESPEC. INFRAESTRUCTURA

5.6 Jefe/Coordinador/Espec.Infraestructura

5.6.1 Misión: Responsable por coordinar las actividades relacionadas con la infraestructura (redes, telecomunicaciones, software básico, hardware de los servidores) y las bases de datos,

incluyendo la definición, desarrollo y mantenimiento de los procedimientos, así como supervisar el estudio e implementación de nuevos procesos y técnicas para el área.

5.6.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$4,653,275	\$3,977,133	\$4,760,793	\$5,329,418	\$5,523,862
Variables	\$325,000	\$0	\$0	\$650,000	\$1,300,000
Beneficios	\$281,940	\$25,000	\$294,266	\$538,880	\$539,228
Remuneración Total	\$5,260,215	\$4,516,013	\$5,030,407	\$6,004,418	\$6,873,862

5.6.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$5,030,407**, se deduce que el **94.64%** corresponde a los pagos garantizados, **0%** corresponde a pagos Variables y **5.85%** es por pagos de Beneficios.

5.6.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Mediana	\$5,260,215	\$4,516,013	\$5,030,407	\$6,004,418

5.6.5 Análisis según Ciudades

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$5,260,215	\$4,516,013	\$5,030,407	\$6,004,418

5.6.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$5,260,215	\$4,516,013	\$5,030,407	\$6,004,418

5.6.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo (adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías)

Descripción del pago garantizado en el Universo Total
No aplican primas extralegales
No aplican primas de Antigüedad

5.6.8 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Compensación variable: Bonificaciones

5.6.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Admón. fondo: Fondo de empleados
Póliza de vida: Muerte Natural
Póliza de vida: Muerte Accidental
Póliza de vida: Incapacidad total o permanente
No contemplan Póliza Hospitalaria
No contemplan medicina prepagada
No contemplan Plan médico complementario de salud
No contemplan Plan médico de Salud interna
No contemplan Chequeo Médico
No contemplan Beneficios ejecutivos
Auxilio: Transporte y Celular

Auxilio: Educación Empleado
 Auxilio: Matrimonio y Nacimiento
 No contemplan Prestamos

Información Salarial



Empresa:
 Track:
 Ciudad:
 Tamaño:
 Sector:
 Cargos:

5.7 Técnico Operaciones

5.7.1 Misión: Supervisa e inspecciona la instalación, modificación y prueba de equipos de cómputo. Observa registra y transmite información sobre el comportamiento de los equipos conectados a la Red. Observa las condiciones y comportamiento de los equipos para establecer programas de revisión, control y mantenimiento de las instalaciones y los equipos. Para el cargo se requiere un Ingeniero Electrónico con 2 años de experiencia. Reporta a: Director de Servicio Técnico.

5.7.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$1,703,519	\$966,632	\$1,477,894	\$2,440,407	\$2,904,013
Variables	\$686,389	\$0	\$0	\$1,372,778	\$2,745,556
Beneficios	\$259,295	\$0	\$250,000	\$518,590	\$537,180
Remuneración					
Total	\$2,649,203	\$1,734,129	\$2,708,997	\$3,564,278	\$4,224,543

5.7.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$2,708,997**, se deduce que el **54.56%** corresponde a los pagos garantizados, **0%** corresponde a pagos Variables y **9.23%** es por pagos de Beneficios.

5.7.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Mediana	\$2,649,203	\$1,734,129	\$2,708,997	\$3,564,278

5.7.5 Análisis según Ciudades

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$2,649,203	\$1,734,129	\$2,708,997	\$3,564,278

5.7.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$2,649,203	\$1,734,129	\$2,708,997	\$3,564,278

5.7.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo (adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías).

Descripción del pago garantizado en el Universo Total
No aplican primas extralegales
No aplican primas de Antigüedad

5.7.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Compensación variable: Comisión
Compensación variable: Bonificaciones
Compensación variable: Premios / Incentivos

5.7.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Admón. fondo: Fondo de empleados
No contemplan Póliza de vida
No contemplan Póliza Hospitalaria
No contemplan medicina prepagada
No contemplan Plan médico complementario de salud
No contemplan Plan médico de Salud interna
No contemplan Chequeo Medico
No contemplan Beneficios ejecutivos
Auxilio: Alimentación
Auxilio: Educación Empleado
Auxilio: Matrimonio y Nacimiento
No contemplan Prestamos

Empresa:
 Track:
 Ciudad:
 Tamaño:
 Sector:
 Cargos:

5.8 Analista Financiero

5.8.1 Misión: Hacer estudios financieros especiales, preparar los presupuestos y pronósticos a largo plazo e informes a la Dirección o a Casa Matriz; así como analizar las desviaciones del presupuesto y formular planes correctivos.

5.8.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$2,168,597	\$1,983,860	\$2,278,027	\$2,353,333	\$2,353,333
Variables	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Beneficios	\$447,261	\$0	\$268,500	\$894,522	\$1,252,043
Remuneración Total	\$2,615,858	\$2,252,360	\$2,327,667	\$2,979,355	\$3,605,377

5.8.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$2,327,667**, se deduce que el **97.87%** corresponde a los pagos garantizados, **0%** corresponde a pagos Variables y **11.54%** es por pagos de Beneficios

5.8.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)

5.8.5 Análisis según Ciudades

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$2,615,858	\$2,252,360	\$2,327,667	\$2,979,355

5.8.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$2,615,858	\$2,252,360	\$2,327,667	\$2,979,355

5.8.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo (adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías)

Descripción del pago garantizado en el Universo Total

No aplican primas extralegales
No aplican primas de Antigüedad

5.8.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga

No contemplan pagos variables

5.8.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga

Admón. fondo: Fondo de empleados
Póliza de vida: Muerte Natural
Póliza de vida: Muerte Accidental
Póliza de vida: Incapacidad total o permanente
No contemplan Póliza Hospitalaria
Medicina prepagada
No contemplan Plan médico complementario de salud
No contemplan Plan médico de Salud interna
No contemplan Beneficios ejecutivos
Auxilio: Educación Empleado
Auxilio: Matrimonio y Nacimiento
Préstamo: Educación
Préstamo: Otros prestamos

Información Salarial



Empresa:

Track:

Ciudad:

Tamaño:

Sector:

Cargos:

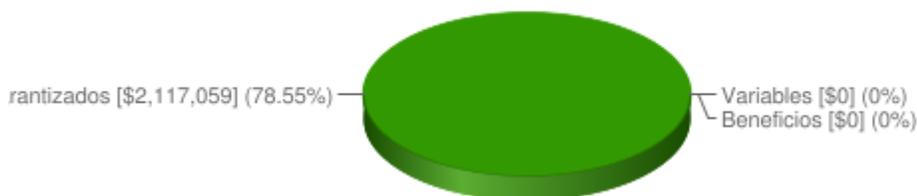
5.9 Asistente Proyectos Sistemas

5.9.1 Misión: Apoya en la coordinación de las actividades de implementación y seguimiento de proyectos. Revisa que los proyectos se implementen de acuerdo a los costos y márgenes previamente establecidos y dentro de los plazos negociados con el cliente. El cargo es desempeñado por un profesional con una experiencia de 1 año en cargos afines. Reporta a: Gerente de Proyectos de Sistemas, Director de Proyectos de Sistemas.

5.9.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$2,324,872	\$1,337,870	\$2,117,059	\$3,426,453	\$3,962,389
Variables	\$271,544	\$0	\$0	\$619,020	\$1,010,241
Beneficios	\$178,945	\$0	\$0	\$536,637	\$537,035
Remuneración Total	\$2,775,360	\$1,874,507	\$2,695,086	\$3,426,453	\$4,972,629

5.9.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$2,695,086**, se deduce que el **78.55%** corresponde a los pagos garantizados, **0%** corresponde a pagos Variables y **0%** es por pagos de Beneficios.

5.9.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)

5.9.5 Análisis según Ciudades

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$2,775,360	\$1,874,507	\$2,695,086	\$3,426,453

5.9.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$2,775,360	\$1,874,507	\$2,695,086	\$3,426,453

5.9.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo (adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías.

Descripción del pago garantizado en el Universo Total
No aplican primas extralegales
No aplican primas de Antigüedad

5.9.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Compensación variable: Bonificaciones

5.9.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Admón. fondo: Fondo de empleados
No contemplan Póliza de vida
No contemplan Póliza Hospitalaria
No contemplan medicina prepagada
No contemplan Plan médico complementario de salud
No contemplan Plan médico de Salud interna
No contemplan Chequeo Medico
No contemplan Beneficios ejecutivos
Auxilio: Educación Empleado
Auxilio: Matrimonio y Nacimiento
Auxilio: Transporte y Celular
Préstamo: Vehículo
Préstamo: Educación
Préstamo: Otros prestamos

Información Salarial



Empresa:	<input type="text" value="Seleccione..."/>
Track:	<input type="text" value="2011"/>
Ciudad:	<input type="text" value="Bogotá"/>
Tamaño:	<input type="text" value="TODOS"/>
Sector:	<input type="text" value="ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES"/>
Cargos:	<input type="text" value="INGENIERO TELECOMUNICACIONES"/>

5.10 Ingeniero Telecomunicaciones

5.10.1 Misión: Responde por el correcto funcionamiento y conexión de los equipos, para lo cual coordina y administra la instalación, mantenimiento y operación de equipos orientados a la transmisión de datos utilizando equipos de pruebas y mediciones complejas.

5.10.2 Modelo de pagos

Universo					
Pagos	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)	Q4(100%)
Garantizados	\$2,010,364	\$1,651,220	\$1,968,950	\$2,369,509	\$2,691,556
Variables	\$302,062	\$0	\$261,008	\$604,124	\$686,232
Beneficios	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Remuneración Total	\$2,312,426	\$1,651,220	\$2,229,958	\$2,973,633	\$3,377,788

5.10.3 Distribución de pagos para el cargo en el Universo



Basados en un remuneración total de **\$2,229,958**, se deduce que el **88.3%** corresponde a los pagos garantizados, **11.7%** corresponde a pagos Variables y **0%** es por pagos de Beneficios.

5.10.4 Análisis según Tamaño de empresa

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)

5.10.5 Análisis según Ciudades

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
Bogotá	\$2,312,426	\$1,651,220	\$2,229,958	\$2,973,633

5.10.6 Análisis según Sector

Universo				
Clasificación de empresas	Promedio	Q1(25%)	Mediana(50%)	Q3(75%)
ALTA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	\$2,312,426	\$1,651,220	\$2,229,958	\$2,973,633

5.10.7 Pagos garantizados frecuentes otorgados para el cargo (adicionales al salario base, prima legal, cesantías e interés sobre las cesantías).

Descripción del pago garantizado en el Universo Total
No aplican primas extralegales
No aplican primas de Antigüedad

5.10.8 Pagos variables frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
Compensación variable: Bonificaciones

5.10.9 Beneficios frecuentes otorgados para el cargo

Concepto por el cual se paga
No contemplan administrador del fondo de empleados
No contemplan Póliza de vida
No contemplan Póliza Hospitalaria
No contemplan medicina prepagada
No contemplan Plan médico complementario de salud
No contemplan Plan médico de Salud interna
No contemplan Chequeo Medico
No contemplan Beneficios ejecutivos
Auxilio: Transporte y Celular
Préstamo: Vehículo

5.11 Conclusiones de la asignación salarial

De acuerdo a la información suministrada por Guía Salarial, se encontró que los perfiles de cargos utilizados para el trabajo, se referencian con los del sector de Alta Tecnología y Comunicaciones de la siguiente manera:

Los cargos encontrados en la guía salarial <http://www.guiasalarial.com/encuesta/reportes/reporte3M.php>, se comparan con los cargos escogidos de la empresa Telmex de Colombia, aclarando que no fue posible ubicar a Telmex dentro de la guía salarial, porque al parecer no participó de dicha encuesta. En la columna marcada como Encontrados, son los que corresponden a la guía salarial y en la columna Telmex son los cargos utilizados para el presente trabajo.

Sector: Alta tecnología y Telecomunicaciones

Tamaño: Grande

Cargos:

198 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

ENCONTRADOS	TELMEX
Analista de Sistemas	Analista de Presupuesto y Procesos PE
Ingeniero de Telecomunicaciones	Analista de Calidad

Tabla No. 8. La cual muestra dos cargos que aparecen en la guía salarial en el sector de alta Tecnología y telecomunicaciones en el tamaño grande, comparados con dos de los cargos de Telmex de los 10 trabajos escogidos para el presente trabajo.

Sector: Alta tecnología y Telecomunicaciones

Tamaño: Mediana

Cargos:

ENCONTRADOS	TELMEX
- Analista Soporte Ti	-Analista Cablenet Sr
-Ingeniero Redes	-Analista de Facturación Back Corporación
-Profesional Junior	-Analista Facturación Jr
-Jefe/Coord/Esp Infraestructura	-Analista de Aseguramiento Infraestructura V2
-Técnico de Operaciones	-Analista Obras civiles

Tabla No. 9. La cual muestra cinco cargos que aparecen en la guía salarial en el sector de alta Tecnología y telecomunicaciones en el tamaño grande, comparados con cinco de los cargos de Telmex de los 10 trabajos escogidos para el presente trabajo.

Sector: Alta tecnología y Telecomunicaciones

Tamaño: TODOS

Cargos:

ENCONTRADOS	TELMEX
-Analista Financiero	-Analista de Inventarios SAP
-Asistente Proyectos Sistemas	-Analista de Proyectos
-Ingeniero soporte Técnico	- Analista de Cambios y configuración

Tabla No. 10. La cual muestra tres cargos que aparecen en la guía salarial en el sector de alta Tecnología y telecomunicaciones en el tamaño grande, comparados con tres de los cargos de Telmex de los 10 trabajos escogidos para el presente trabajo.

Por la diversidad de cargos de los analistas no es posible encontrar en un solo tamaño todos los perfiles profesionales por eso se tomaron tamaños de Empresa grande, mediana y todos, para poder analizar los cargos con sus niveles salariales.

6. Diseño de la escala de Salarios

Una vez calificados los cargos se procede a realizar el diseño de escala de salarios por medio de las tablas clases con intervalos iguales y con intervalos crecientes. Para diligenciar las tablas fue necesario que los cinco calificadores analizaran las funciones, responsabilidades y perfiles de cargo de cada uno de los diez cargos seleccionados para la presente investigación a fin de ubicar los cargos por intervalos:

6.1 Clases con intervalos iguales

DISEÑO DE LA ESCALA DE SALARIOS			
CLASES CON INTERVALOS IGUALES			
CARGOS	VALOR MONETARIO O PUNTOS	INTERVALO EN PUNTOS	CLASES
Analista de Proyectos	605	496 - 607	I
Analista Aseguramiento	591		
Analista de Calidad	496		
Analista Obras Civiles	489	384 - 495	II
Analista de Inventarios SAP	422		
Analista de Control Cambios y	419		

200 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

Configuración			
Analista de Presupuesto y procesos PE	408		
Analista de facturación Back Corporativo	321	272 - 383	III
Analista Cablenet Sr.	230		IV
Analista de Facturación JR	160	160 - 271	

Tabla No. 11. En la cual se puede observar la relación de los diez cargos escogidos, cada uno con el puntaje obtenido en el intervalo que la fórmula arrojó de 111, la fórmula es la que se tiene para la escala de intervalos iguales.

$$\text{Intervalo} = \frac{\text{Puntaje max} - \text{punta mini}}{\text{intervalos}}$$

$$\text{Intervalo} = 111$$

6.2 Clases con intervalos crecientes

DISEÑO DE LA ESCALA DE SALARIOS			
CLASES CON INTERVALOS CRECIENTES			
CARGOS	VALOR MONETARIO O PUNTOS	INTERVALO EN PUNTOS	CLASES
Analista de Proyectos	605	437-609	I
Analista Aseguramiento	591		
Analista de Calidad	496		
Analista Obras Civiles	489		
Analista de Inventarios SAP	422	313-436	II
Analista de Control Cambios y Configuración	419		
Analista de Presupuesto y procesos PE	408		
Analista de facturación Back Corporativo	321		
Analista Cablenet Sr.	230	224-312	III
Analista de Facturación JR	160	160-223	IV

Tabla No. 12. En la cual se puede observar la relación de los diez cargos escogidos, cada uno con el puntaje obtenido en el intervalo que la fórmula arrojó de 1,3944. La fórmula es la que se tiene para la escala de intervalos crecientes.

$$\text{Intervalo} = \sqrt[N]{\frac{\text{punt max}}{\text{punt min}}}$$

$$\text{Intervalo} = 1,394468$$

Una vez obtenidos los valores correspondientes para los intervalos de las dos clases tanto para iguales y crecientes, los observadores analizaron los resultados que más se ajustaban a la realidad de los perfiles de cargo seleccionados, acordando que el diseño que se ajusta a la presente investigación es de clase con intervalos crecientes. Con el fin de corroborar la anterior información y con la ayuda de la estadística se analizaron los datos por medio del sistema lineal y el sistema cuadrático, con resultados positivos que se pueden observar en la siguiente tabla en la cual se observa en la columna de verificación de la línea de tendencia el dato cero lo que significa que la línea de tendencia ha sido correctamente calculada.

6.3 Sistema Lineal

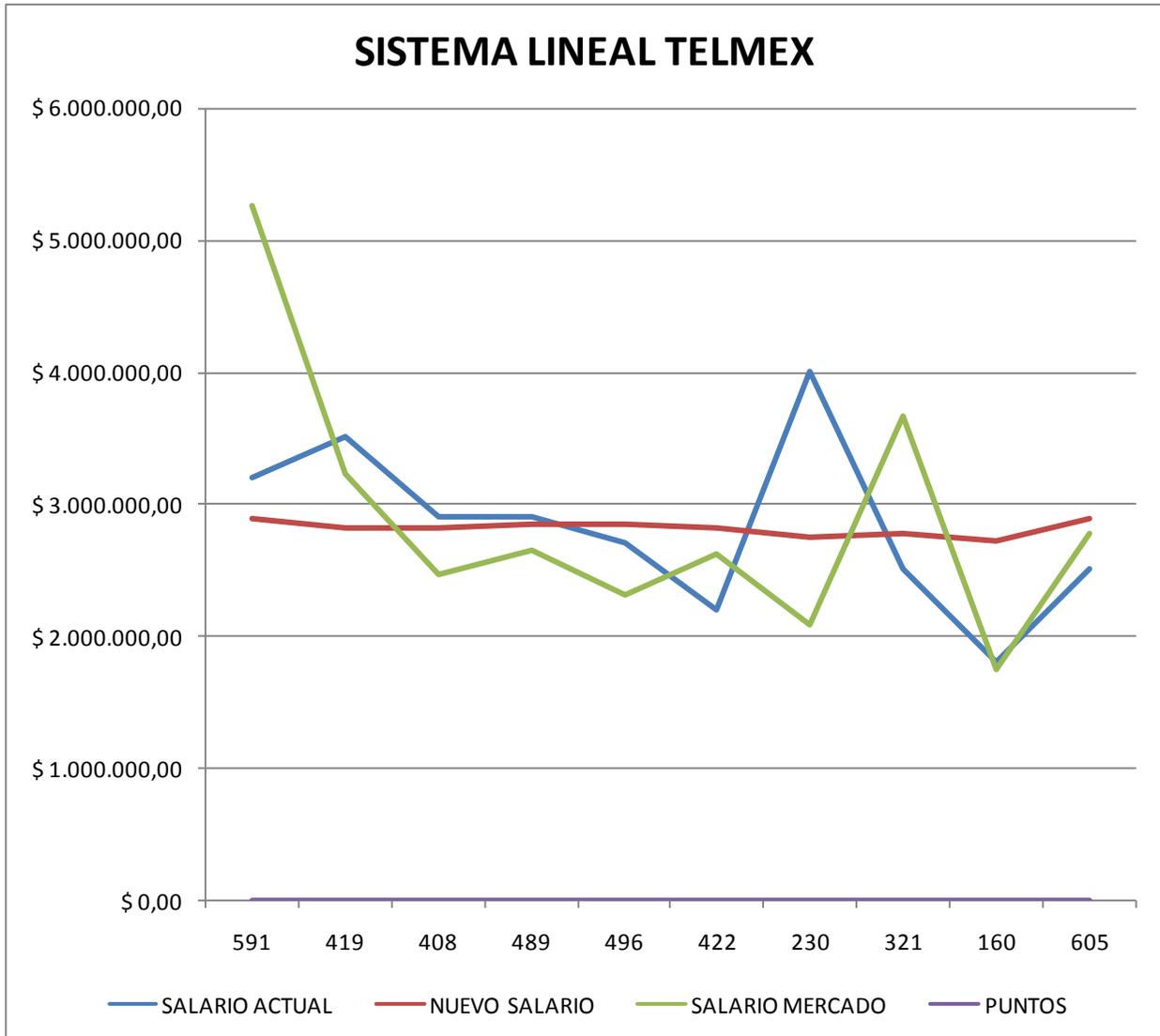
SISTEMA LINEAL										
No.	CARGO	X	Y	XY	X2	Y2	A	B	NUEVOS SALARIOS	Verificación de la Línea de Tendencia
1	Analista Aseguramiento	591	\$ 3.200.000,00	1.891.200.000	349.281	10240000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.887.981	\$ 312.019
2	Analista de Control Cambios y Configuración	419	\$ 3.500.000,00	1.466.500.000	175.561	12250000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.821.883	\$ 678.117
3	Analista de Presupuesto y procesos PE	408	\$ 2.900.000,00	1.183.200.000	166.464	84100000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.817.656	\$ 82.344
4	Analista Obras Civiles	489	\$ 2.900.000,00	1.418.100.000	239.121	84100000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.848.784	\$ 51.216
5	Analista de Calidad	496	\$ 2.700.000,00	1.339.200.000	246.016	72900000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.851.474	\$ 151.474
6	Analista de Inventarios SAP	422	\$ 2.200.000,00	928.400.000	178.084	48400000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.823.036	\$ 623.036
7	Analista Cablenet Sr.	230	\$ 4.000.000,00	920.000.000	52.900	16000000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.749.252	\$ 1.250.748
8	Analista de facturación Back Corporativo	321	\$ 2.500.000,00	802.500.000	103.041	62500000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.784.222	\$ 284.222
9	Analista de Facturación JR	160	\$ 1.800.000,00	288.000.000	25.600	32400000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.722.351	\$ 922.351
10	Analista de Proyectos	605	\$ 2.500.000,00	1.512.500.000	366.025	62500000000000	384,293	2.660.864,185	\$ 2.893.362	\$ 393.362
									\$ 28.200.000,000	\$ 0,000
10	SUMATORIAS	4.141	\$ 28.200.000,000	11.749.600.000	1.902.093	83180000000000				

Tabla No. 13. En la cual se puede observar la relación de los diez cargos escogidos y en la columna X el puntaje obtenido, en la columna Y el salario que se encuentra asignado por Telmex y en la columna salario nuevo es el valor que el sistema lineal arroja como la sugerencia del nuevo salario a asignar.

6.3.1 Desde el sistema lineal comparación de salarios

SISTEMA LINEAL				
CARGO	PUNTAJE	SALARIO ACTUAL	NUEVO SALARIO	SALARIO MERCADO
Analista Aseguramiento	591	\$ 3.200.000,00	\$ 2.887.981	\$ 5.260.215,00
Analista de Control Cambios y Configuración	419	\$ 3.500.000,00	\$ 2.821.883	\$ 3.225.655,00
Analista de Presupuesto y procesos PE	408	\$ 2.900.000,00	\$ 2.817.656	\$ 2.464.126,00
Analista Obras Civiles	489	\$ 2.900.000,00	\$ 2.848.784	\$ 2.649.203,00
Analista de Calidad	496	\$ 2.700.000,00	\$ 2.851.474	\$ 2.312.426,00
Analista de Inventarios SAP	422	\$ 2.200.000,00	\$ 2.823.036	\$ 2.615.858,00
Analista Cablenet Sr.	230	\$ 4.000.000,00	\$ 2.749.252	\$ 2.085.291,00
Analista de facturación Back Corporativo	321	\$ 2.500.000,00	\$ 2.784.222	\$ 3.659.829,00
Analista de Facturación JR	160	\$ 1.800.000,00	\$ 2.722.351	\$ 1.748.115,00
Analista de Proyectos	605	\$ 2.500.000,00	\$ 2.893.362	\$ 2.775.360,00

Tabla No. 14. En la cual se puede observar la relación de los diez cargos escogidos y la comparación del salario actual, el nuevo salario sugerido por el sistema lineal y el salario del mercado que arrojó la búsqueda en la guía salarial.



Gráfica No. 8. La cual muestra en el eje X los puntajes asignados a cada uno de los diez cargos escogidos, 591 corresponde al analista de aseguramiento, 419 al analista de control de cambios y configuración, 408 al analista de presupuesto y procesos PE, 489 al analista de obras civiles, 496 al analista de calidad, 422 al analista de inventarios SAP, 230 al analista de cablenet, 321 al analista facturación back corporativo, 160 al analista facturación JR y el puntaje 605 al analista de proyectos. La grafica para la línea en azul muestra el salario actual, en verde el salario del mercado y en rojo el nuevo salario. En el eje Y se encuentran relacionados los salarios entre un millón y seis millones a fin de observar la tendencia entre los salarios actuales, del mercado y el sugerido por el sistema lineal.

Al observar los datos graficados en el sistema lineal, se encuentra que el salario actual en un porcentaje alto se encuentra por encima del sugerido por el mercado y que solo algunos cargos se encuentran por debajo del nuevo salario sugerido, lo que permite deducir que Telmex tiene estos cargos con una asignación salarial que no es posible encontrar en el mercado.

204 ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN DE CARGOS, RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LA EMPRESA TELMEX

En términos generales se observa que los salarios de los Analistas de Telmex en su gran mayoría se encuentran en un nivel superior al del mercado o muy cercano a éste, destacando el cargo de Analista Cablenet Senior cuyo salario se encuentra 91% por encima del mercado, caso que debe ser estudiado por la Oficina de Recursos Humanos de Telmex, ya que claramente se convierte en una situación de inequidad al interior de la empresa.

Con respecto al nuevo salario calculado por el sistema lineal, en el 50% de los casos, el salario actual es superior.

El hecho de que Telmex maneje una escala salarial alta, hace que sea una empresa atractiva para el mercado laboral.

6.4 Sistema cuadrático

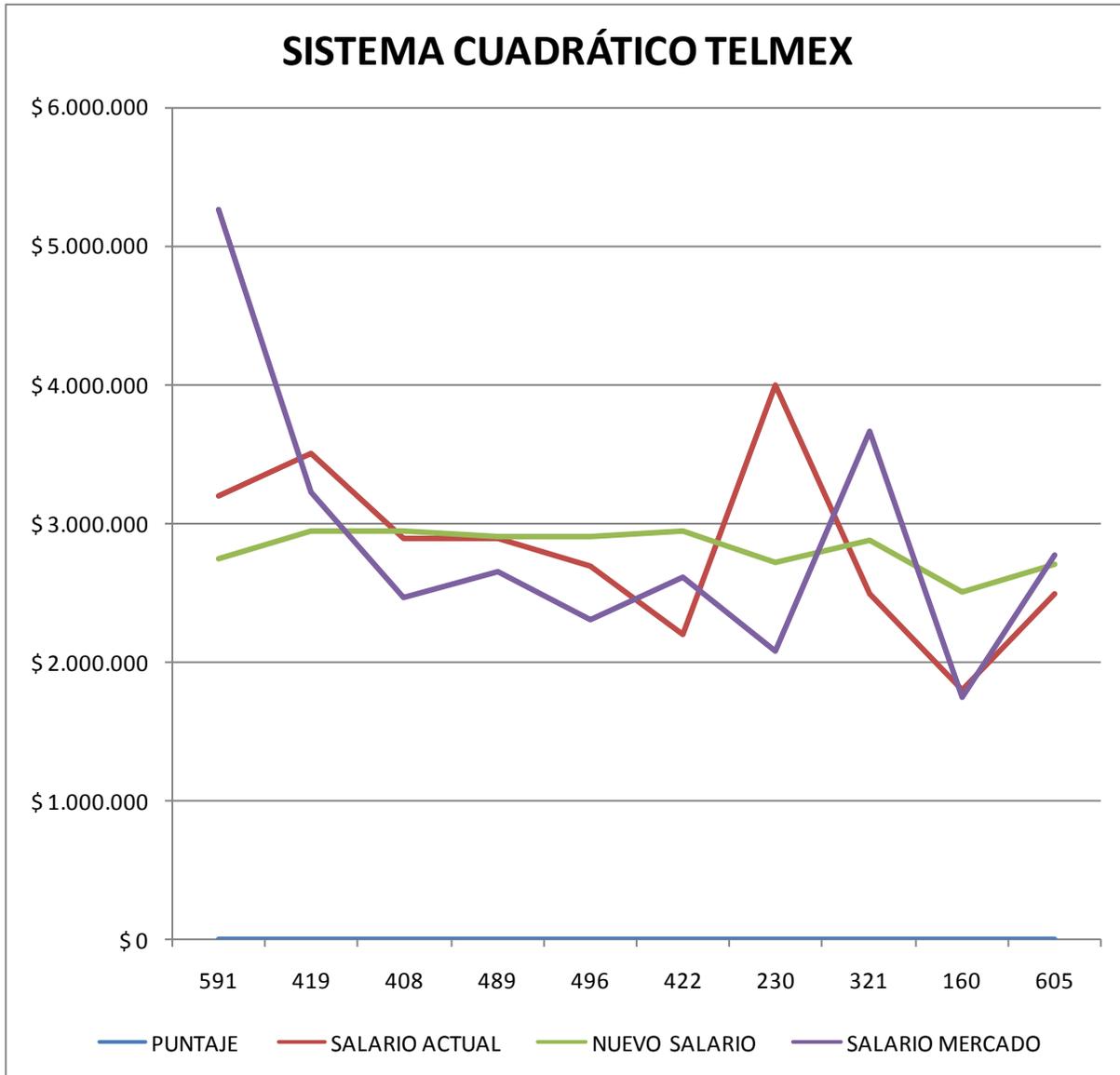
SISTEMA CUADRATICO												
No.	CARGO	X	Y	XY	X2	X2Y	X3	X4	A	B	C	NUEVOS SALARIOS
1	Analista Aseguramiento	591	\$ 3.200.000,00	1.891.200.000	349.281	1.117.699.200.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.741.077
2	Analista de Control Cambios y Configuración	419	\$ 3.500.000,00	1.466.500.000	175.561	614.463.500.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.945.058
3	Analista de Presupuesto y procesos PE.	408	\$ 2.900.000,00	1.183.200.000	166.464	482.745.600.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.944.661
4	Analista Obras Civiles	489	\$ 2.900.000,00	1.418.100.000	239.121	693.450.900.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.909.723
5	Analista de Calidad	496	\$ 2.700.000,00	1.339.200.000	246.016	664.243.200.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.902.590
6	Analista de Inventarios SAP	422	\$ 2.200.000,00	928.400.000	178.084	391.784.800.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.944.886
7	Analista Cablenet Sr.	230	\$ 4.000.000,00	920.000.000	52.900	211.600.000.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.713.572
8	Analista de facturación Back Corporativo	321	\$ 2.500.000,00	802.500.000	103.041	257.602.500.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.884.582
9	Analista de Facturación JR	160	\$ 1.800.000,00	288.000.000	25.600	46.080.000.000	#####	655.360.000,000	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.506.766
10	Analista de Proyectos	605	\$ 2.500.000,00	1.512.500.000	366.025	915.062.500.000	#####	#####	6,678	5.558,771	1.788.317,07	\$ 2.707.085
10	SUMATORIAS	4.141	\$ 28.200.000	11.749.600.000	1.902.093	5.394.732.200.000	932.792.281	477.991.299.237				

Tabla No. 15. En la cual se puede observar la relación de los diez cargos escogidos y en la columna X el puntaje obtenido, en la columna Y el salario que se encuentra asignado por Telmex y en la columna nuevos salarios es el valor que el sistema cuadrático arroja como la sugerencia del nuevo salario a asignar.

6.4.1 Desde el sistema cuadrático comparación de salarios

SISTEMA CUADRATICO				
CARGO	PUNTAJE	SALARIO ACTUAL	NUEVO SALARIO	SALARIO MERCADO
Analista Aseguramiento	591	\$ 3.200.000,00	\$ 2.741.077	\$ 5.260.215,00
Analista de Control Cambios y Configuración	419	\$ 3.500.000,00	\$ 2.945.058	\$ 3.225.655,00
Analista de Presupuesto y procesos PE	408	\$ 2.900.000,00	\$ 2.944.661	\$ 2.464.126,00
Analista Obras Civiles	489	\$ 2.900.000,00	\$ 2.909.723	\$ 2.649.203,00
Analista de Calidad	496	\$ 2.700.000,00	\$ 2.902.590	\$ 2.312.426,00
Analista de Inventarios SAP	422	\$ 2.200.000,00	\$ 2.944.886	\$ 2.615.858,00
Analista Cablenet Sr.	230	\$ 4.000.000,00	\$ 2.713.572	\$ 2.085.291,00
Analista de facturación Back Corporativo	321	\$ 2.500.000,00	\$ 2.884.582	\$ 3.659.829,00
Analista de Facturación JR	160	\$ 1.800.000,00	\$ 2.506.766	\$ 1.748.115,00
Analista de Proyectos	605	\$ 2.500.000,00	\$ 2.707.085	\$ 2.775.360,00

Tabla No. 16. En la cual se puede observar la relación de los diez cargos escogidos y la comparación del salario actual, el nuevo salario sugerido por el sistema cuadrático y el salario del mercado que arrojó la búsqueda en la guía salarial.



Grafica No. 9. La cual muestra en el eje X los puntajes asignados a cada uno de los diez cargos escogidos, 591 corresponde al analista de aseguramiento, 419 al analista de control de cambios y configuración, 408 al analista de presupuesto y procesos PE, 489 al analista de obras civiles, 496 al analista de calidad, 422 al analista de inventarios SAP, 230 al analista de cablenet, 321 al analista facturación back corporativo, 160 al analista facturación JR y el puntaje 605 al analista de proyectos. La grafica para la línea en rojo muestra el salario actual, en morado el salario del mercado y en verde el nuevo salario. En el eje Y se encuentran relacionados los salarios entre un millón y seis millones a fin de observar la tendencia entre los salarios actuales, del mercado y el sugerido por el sistema cuadrático.

Con el sistema cuadrático los salarios actuales de Telmex siguen siendo altos con respecto al promedio del mercado, sobresaliendo igualmente el caso del cargo de Analista Cablenet Senior.

El cálculo del nuevo salario por este sistema genera valores más altos en un 80% con respecto a los salarios actuales y similar comportamiento tiene con respecto a los salarios del mercado.

Los sistemas lineal y cuadrático distribuyen en la columna nuevo salario la suma total de los salarios actuales asignados por Telmex es decir \$28.200.000,00, pero de manera más equitativa entre los cargos lo que significaría una equidad salarial, que rompería el esquema actual en el cual se tienen salarios como el del analista de cablenet que su salario actual es de \$4.000.000,00 y el sugerido en el sistema lineal \$2.749.252 y en el cuadrático \$2.713.572,00, esto no es posible de acuerdo a lo que profiere la constitución, la cual reza que no es posible desmejorar las condiciones actuales de un empleado, este es el caso de este analista que al interior de Telmex se encontraba en un cargo de mayor rango y al cambiar de cargo debe continuar con el mismo salario asignado en espera de la nivelación de sus demás colegas.

6.5 Clases salariales versus salario base

CLASES SALARIALES VS SALARIO BASE									
CLASE		RANGO			SALARIO BASE			Mitad del ancho en Puntos	
NUMERO	ANCHO EN PUNTOS	LIMITE MENOR	PUNTO MEDIO	LIMITE MAYOR	LIMITE INFERIOR \$	PUNTO MEDIO \$	LIMITE SUPERIOR \$		
1	111	104,38	160	215,63	\$ 2.165.986,10	\$ 2.887.981,47	\$ 3.609.976,83	55,63	
2	111	216,38	272	327,63	\$ 2.116.412,28	\$ 2.821.883,04	\$ 3.527.353,80	55,63	
3	111	328,38	384	439,63	\$ 2.124.914,76	\$ 2.833.219,69	\$ 3.541.524,61	55,63	
4	111	440,38	496	551,63	\$ 2.138.605,21	\$ 2.851.473,61	\$ 3.564.342,02	55,63	
		55,63			75%		25%		1,25%

Tabla No. 17. Muestra en salario base, el punto medio que es el nuevo salario calculado en el sistema lineal, a este se le aplica el 25% restando el cual nos indica cual es el tope mínimo o el salario mínimo para cada clase salarial y al límite superior se le aplica el 25% sumando el cual es el límite superior o máximo salario que se le puede pagar a cada clase salarial.

7. Conclusiones

Al elaborar en la empresa una clara descripción de cargos, permite a la administración conocer en detalle las actividades, periodicidad, características, responsabilidades y requisitos de

cada cargo existente en la plantilla de personal, siendo de gran ayuda en la toma de decisiones y gestión en general de la organización.

Determinar con puntualidad cada una de las descripciones de los cargos permite a las empresas tener un amplio conocimiento y determinar metas competentes para cada uno.

La descripción de cargos permite a los empleados tener claridad sobre las funciones que debe cumplir, ejecutarlas correctamente y en el momento adecuado.

El análisis de equidad interna permite a la administración establecer si la asignación de los salarios en cada uno de los cargos es producto del análisis de las funciones y responsabilidades y en caso de que no haya sido así, proceder a efectuar las modificaciones a que haya lugar, con el fin de lograr un equilibrio que evite que se presenten situaciones de inequidad entre los empleados.

Para las empresas es importante poder comparar sus salarios con los del mercado y poder analizar si es necesario efectuar modificaciones en su estructura salarial, si así lo permite la situación financiera de la empresa y evitar que a futuro los empleados más competentes vean más atractivo irse a trabajar con la competencia; por eso la importancia de tener una proyección del mercado, referente a salarios, funciones y objetivos de los cargos dentro de una organización para mantener a los empleados satisfechos.

De acuerdo a los resultados arrojados por el presente estudio es posible determinar que de acuerdo al mercado la empresa Telmex, posee salarios satisfactorios y elevados para el sector en el cual se encuentra Alta Tecnología y Telecomunicaciones.

8. Referencias

Manual de Funciones Telmex, Versión 4, 18 de junio 2009

Varela, Ricardo (2006) Administración de la compensación. Sueldos, Salario y prestaciones. Editorial Pearson. México

<http://www.guiasalarial.com/encuesta/reportes/reporte3M.php>, Internet tomado el 3 de octubre de 2011.