



**DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS Y VALORIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO,
PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CREACIÓN DE
PAUTAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA EL DEPARTAMENTO
AGRÍCOLA DE UNA AGROINDUSTRIA.**

**ANDRÉS ENRIQUE ASTORGA ORTEGA.
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL**

Resumen Ejecutivo.

La presente memoria, fue desarrollada al interior de las dependencias del Departamento Agrícola de TerraMater S.A, el cual se dedica a la producción de pomáceas, olivas y uvas tanto de mesa como vinífera. El objetivo era diseñar una estructura organizacional adecuada a la realidad que está viviendo el área, ya que se notaban falencias en niveles de coordinación y desarrollo de las actividades propias del Departamento.

El trabajo se divide en cuatro etapas: Descripción y Análisis de Puestos de Trabajo, Valorización de los Puestos de Trabajo, Propuesta de Estructura Organizacional y Pautas de Evaluación de Desempeño. En la Descripción y Análisis Puestos de Trabajo, se procedió a identificar los puestos de trabajo y categorizarlos, es decir, si son operarios, mandos de primera línea, administrativos y superiores, en donde se identificaron las funciones que realizan cada uno de ellos realiza y proponer los requisitos que deben cumplir cada uno de ellos. La valorización de los cargos, consistió en la asignación de valores a cada uno de los puestos, dependiendo de las funciones y requisitos que deben cumplir los ocupantes del cargo, para luego exponerlos mediante una función de nivel de salario, teniendo como variables, el puntaje total del cargo contra el nivel de salario que ellos poseen al interior del puesto. Posteriormente, se compara esta curva en relación al mercado, en donde se identifican las diferencias existentes entre el Departamento y el sector industrial

al cual pertenece. En la etapa de propuesta de la estructura organizacional, se procedió a diseñar tres propuestas, las cuales fueron el resultado del particionamiento de la función obtenida en la Valorización y de la Descripción y Análisis de los Puestos. Por último, se procedió a diseñar las Pautas de Evaluación de Desempeño, las cuales analizan los requisitos que deben cumplir los ocupantes de los cargos, esto con el fin de determinar cuales son las falencias que tiene el personal y, de esta manera, poder realizar las posibles capacitaciones y otras medidas según el nivel de cumplimiento o falencia que posean los ocupantes de los puestos.