# CERTIFICA

Que el Señor LEON FLOREZ GENRRY ALFONZO identificado con Cedula De Ciudadania número 1,127,962,237, laboro en nuestra empresa a partir del 10 de OCTUBRE de 2023 hasta el 18 de MAYO de 2024, mediante un contrato de trabajo por el termino que dure la OBRA O LABOR, y en ejercicio del mismo fue asignado como trabajador en misión a la usuaria INDUSTRIAS JAPAN S.A., en el cargo de COORDINADOR DE MATRICERIA con una asignación mensual de TRES MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS ($3,850,000). Desempeñando las siguientes funciones:

- Gestión de proyectos derivada de la actividad comercial en el mercado de reposición.
- Liderar iniciativas de mejora en los procesos productivos, optimizando el estado actual o evaluando la implementación de otras tecnologías.
- Administración efectiva del tiempo y otros recursos.
- Identificar y formular proyectos de mejoramiento corporativo, orientados a superiores niveles de productividad y rentabilidad.
- Diseñar e implementar estrategias orientadas a las directrices corporativas para el mejor desempeño de los procesos a cargo.
- Gestionar y vigilar que toda la documentación, información y comunicaciones de proyectos, productos y procesos estén debidamente trazadas, autorizadas y disponibles.
- Garantizar el uso adecuado de los recursos de tecnologías de la información disponible en la Compañía como el software PLM, ERP y CAD/CAM.
- Delegar y asignar tareas, con la respectiva responsabilidad, a los colaboradores que ostenten las competencias requeridas.
- Garantizar el orden, la disciplina, las buenas maneras y las mejores prácticas en las áreas a su cargo.
- Diseñar, desarrollar e implementar sistemas de control para el producto en proceso.
- Dar soporte a las adquisiciones técnicas de materiales, insumos, máquinas y equipos, mediante la intervención directa en su caracterización.
- Desarrollar y propender por acciones y actividades orientadas al control estadístico del proceso.
- Realización de informes de gestión para la Gerencia.

- Desarrollar las actividades de direccionamiento y gestión con enfoque al cliente interno.
- Identificar y promover acciones de mejoramiento.
- Las demás funciones y responsabilidades que le sean asignadas relacionadas con el cargo.

La presente certificación se expide en Bogotá, a solicitud del interesado a los 28 días del mes Enero de 2025 con destino a QUIEN INTERESE.

Atentamente,



**JUAN CARLOS RESTREPO**
**DIRECTOR JURIDICO**



**La autenticidad de este documento puede ser verificada ingresando a la página Web www.activos.com.co bajo el código de verificación – 1570564**

DocuSign Envelope ID: F026848C-A2B9-488B-B923-EEEB2C3FBAF0

***LA SUSCRITA GERENTE DE GESTIÓN HUMANA* DE**

**COLOMBIANA DE FRENOS COFRE S.A.**

**CERTIFICA**

Que el(a) señor(a), **GENRRY ALFONZO LEON FLOREZ**, identificado(a) con Cédula de Ciudadanía N° 1127962237, prestó sus servicios a esta compañía mediante contrato indefinido, desde el día 05 de agosto del 2019, hasta el día 18 de junio 2023, desempeñando el cargo de COORDINADOR DE PRODUCCIÓN.

La presente certificación se expide en Bogotá, D.C, el 18 de junio de 2023.

Cordialmente,

DocuSigned by:
MARTHA VICTORIA LECOMPTE MONTES
F1058B12B7F8462...

**MARTHA V LECOMPTE MONTES**

**Gerente Gestión Humana**
**NIT: 860.004.655-2**

DocuSigned by:

123AD17C2DF145D...

**Firma recibido**

| COFRE | DESCRIPCIÓN DE CARGO | A-DLL-091-I | |
|---|---|---|---|
| | DIRECCIÓN CORPORATIVA DE TALENTO Y CULTURA | FECHA DE ACTUALIZACION: 31-03-2024 | VERSIÓN: 12 |

## A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|---|---|
| **NOMBRE DEL CARGO:** | **COORDINADOR DE PRODUCCION** |
| **ÁREA AL QUE PERTENECE:** | **PRODUCCION** |
| **CARGO AL QUE REPORTA:** | **JEFE DE PLANTA** |
| **PROCESO AL QUE PERTENECE:** | |

## B. MISIÓN Y AREAS CLAVE DEL PUESTO

| | |
|---|---|
| **MISIÓN / OBJETIVO DEL CARGO:** | ***Descripción corta, clara y específica del aporte fundamental del cargo y su contribución global a la organización en términos de qué hace y para qué lo hace . Define el qué hace, enmarcado por verbos de Acción Y el para qué lo hace en verbos de Resultado.*** ***RAZON DE SER DEL CARGO*** |

**Organizar, Controlar y monitorear el cumplimiento de los programas de producción establecidos para cada una de las líneas de fabricación dentro de los lineamientos de la compañía para garantizar una ejecución en condiciones optimas de segurida, calidad y eficiencia**

| | PROCESOS Y FUNCIONES | PROCESOS ASOCIADOS |
|---|---|---|
| | ***Responde a las preguntas ¿qué va a hacer? Y ¿Cómo lo va a hacer? Cada función va enmarcada por unos o más verbos de acción (ejemplos: coordinar, controlar, planear, ejecutar, verificar, asesorar, gestionar.....). Cada función integra un conjunto de actividades. Para la construcción tienen la misma estructura del objetivo del cargo QUE Y PARA QUE*** | ***Identifica el proceso que relaciona la función descrita.*** |
| **1** | Analizar y ajustar los cambios necesarios para dar cumplimiento a los programas de producción con el fin de optimizar los recursos con los que se cuenta | Manufactura |
| **2** | Coordinar y verificar oportunamente el estado del herramental y su respectivo montaje para asegurar su correcto funcionamiento | Manufactura |
| **3** | Administrar y controlar las materias primas e insumos requeridos en el proceso de fabricación para asegurar su disponibilidad y racionalizar el consumo | Manufactura |
| **4** | Vigilar permanentemente el comportamiento del proceso de fabricación con el fin de mantener las condiciones dentro de los parámetros establecidos | Manufactura |
| **5** | Evaluar y comunicar el desempeño del personal a su cargo a través de la evaluación con el fin de contribuir al desarrollo personal y organizacional | Manufactura |
| **6** | Autorizar, programar y firmar los permisos, horas extras y turnos requeridos con el fin de cumplir las necesidades de producción | Manufactura |
| **7** | Identificar y evaluar las necesidades de entrenamiento del personal a su cargo con el fin de obtener personas calificadas y polivalentes en la ejecución de las actividades | Manufactura |
| **8** | Proporcionar y analizar la información de rechazos y retrabajos de cada una de las líneas de fabricación para cumplir con los objetivos establecidos | Manufactura |
| **9** | Consolidar la información diaria de producción de las lineas de fabricación, la eficiencia y el tiempo no aplicado para asegurar la entrega oportuna de la información entrada al proceso de control de producción | Manufactura |
| **10** | Auditar con una frecuencia quincenal uno de los puestos de trabajo de la línea de producción a su cargo mediante las auditorias escalonadas para asegurar que se cumplan los procedimientos y normas de calidad, ambiental y de seguridad establecidas por la compañía | Manufactura |
| **11** | Impulsar, validar y monitorear el mejoramiento continuo a tráves del plan integral de incentivos para optimizar los resultados | Manufactura |
| **12** | Exponer y analizar los datos de calidad, productividad, polivalencia y SST en la reunión diaria de respuesta rapida con el fin de garantizar que se toman acciones para minimizar el impacto de dichos indicadores | Manufactura |
| **13** | Coordinar la realización de trabajos en caso de fallas de máquinas o herramentales con el area correspondiente con el fin de minimizar el impacto de las paradas de producción | Manufactura |
| **14** | Debe participar en la reunión del Comite de Calidad y de las actividades derivadas del mismo. | Manufactura |
| **15** | Gestionar y controlar los semilaborados mediante la ERP - SAP | Manufactura |
| **16** | Monitoriar y validar los planes de control de las diferentes lineas de produccion | Manufactura |
| **17** | Establecer los diferentes turnos de producción en el reloj de control y autorizar las horas extras y recargos en la plataforma de Cronoseg. Otorgar permisos y vacaciones según corresponda en la intranet y en el cronoseg | Manufactura |
| **18** | Monitorear y gestionar la matriz de polivalencia por lineas de produccion. | Manufactura |
| **19** | Realizar otras funciones a fines al cargo que le sean encargadas por el jefe inmediato. | Talento y cultura |
| | **RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE ACUERDO A LAS NORMAS APLICABLES Y LEGISLACIÓN VIGENTE** | |
| 1 | Conocer y entender la Política del Sistema Integral de Gestión (SGSST, SGC, SGA, SGCS) que tambien incluye Seguridad y Salud en el Trabajo , Política de Prevencion Del Consumo de Alcohol y Drogas y la Política del Plan Estratégico de Seguridad Vial. | SIG |
| 2 | Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos, políticas, manuales, instructivos, requisitos especificos de los clientes y Legislacion aplicabe que soportan el Sistema de Gestión Integral de la Compañía (SGSST, SGC, SGA, SGCS) y de nuestros asociados de negocio | SIG |
| 3 | Informar oportunamente toda condicion ó acto inseguro, incidentes, accidentes, evento ambiental, emergencia. Participar en las actividades derivadas del plan de emergencia | SIG |
| 4 | Participar activamente desde su rol, en la implementacion de herramientas enmarcadas en el Modelo Integral de Mejora MIM (5´s , Gerencia Visual, Equipos Autonomos, 8 Desperdicios, OEE, VSM, ANDON, KPI´s, Trabajo estandarizado, entre otras) o las que cada Compañía del Grupo <a>, de acuerdo con su actividad requiera implementar. | SIG |

| COFRE | DESCRIPCIÓN DE CARGO | A-DLL-091-I | |
|---|---|---|---|
| | DIRECCIÓN CORPORATIVA DE TALENTO Y CULTURA | FECHA DE ACTUALIZACION: 31-03-2024 | VERSIÓN: 12 |

## A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| NOMBRE DEL CARGO: | COORDINADOR DE PRODUCCION | |
|---|---|---|
| 5 | Participar en las actividades de capacitación en los Sistemas de Gestion de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud, Control y Seguridad, definidos en el plan de formación establedido para la Compañía. | SIG |
| 6 | Velar por el cuidado del ambiente y la prevención de la contaminación. Optimizar los recursos (agua, energia, combustibles, minerales, materiales, etc..) y aportar a la disminucion del impacto ambiental, controlando y gestionando de manera adecuada los Aspectos Ambientales que le aplican en su proceso. | SIG |
| 7 | Suministrar información clara y veraz sobre su estado de salud y procurar el cuidado integral de la misma. | SIG |
| 8 | Conocer y actuar segun las pautas de integridad y honradez declaradas en el Codigo de Etica del Grupo <a> | SIG |
| 9 | Reportar cuando se detecten conductas, actividades y hechos que puedan comprometer o poner en riesgo la integridad y/o seguridad de los trabajadores y/o la Compañía (Intrusión de personas no autorizadas, detección de armas, estupefacientes, explosivos, paquetes de dudosa procedencia, actividades ilícitas de trabajadores, actos de sabotaje, hurto, entre otras). Así como reportar tan pronto se tenga conocimiento de cualquier situación en trabajadores, proveedores, contratistas, clientes y en general las contrapartes, que llame su atención y que pueda estar relacionada con los Riesgos de LA/FT/FPADM (Lavado de activos, Financiacion del terrorismo y Financianciamiento de la proliferacion de armas de destruccion masiva). | SIG |
| 10 | Cumplir desde su rol, las medidas de prevención y control que se establecen en la Compañía facilitando así mitigar los Riesgos del Sistema de Gestion en Control y Seguridad (SGCS) OEA/SAGRILAFT y BASC cuando aplique. | SIG |
| 11 | Cumplir todas las medidas de bioseguridad y los comportamientos en los espacios de trabajo, dados por las autoridades sanitarias territoriales y del Grupo <a>, en eventos de pandemias, epidemias o riesgo biologico | SIG |
| 12 | Realizar otras funciones a fines al cargo que le sean encargadas por el jefe inmediato. | Gestion Humana |
| **AUTORIDAD** | ***Responde a las preguntas: tiene autoridad para parar el proceso si detecta un problema de calidad, medio ambiente o seguridad, o para avisar a su jefe y así dependiendo del cargo. O autoridad para aprobar pagos*** | **PROCESOS ASOCIADOS** ***Identifica el proceso que relaciona la DELEGACION O AUTORIDAD descrita.*** |
| **1** | Tiene la autoridad para detener el proceso de fabricacion cuando se evidencie alguna situacion irregular y de intervenir cuando considere que en el proceso se afecte la seguridad del trabajador, la conformidad del producto, el medio ambiente y la seguridad de la empresa. Tiene autoridad para ingresar al ERP | Todos los procesos |
| **2** | Tiene autoridad para disponer y gestionar la asignaciòn de turnos del personal a su cargo con el fin de cumplir con los planes de produccion establecidos | Todos los procesos |
| **3** | Reportar a la gerencia, a talento y cultura o al oficial de cumplimiento, cualquier situación que represente una desviación del código de ética que afecte la seguridad de la compañia | Todos los procesos |

## C. COMPORTAMIENTOS GRUPO <a> AUTOPARTES

**VALORES GRUPO <a>**

| Pasión por los clientes | Responsabilidad y compromiso | Ejecución Efectiva | Generación de Valor | Innovación | Compromiso social |
|---|---|---|---|---|---|

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GRUPO <a> AUTOPARTES

| 1. Transformación Cultural | 2. Plantas productivas y Eficientes | 3. Crecimiento Rentable y Sostenible | 4- Excelencia Operacional | 5. Evolución del modelo de negocio | 6. Talento Humano |
|---|---|---|---|---|---|

## COMPORTAMIENTOS DE LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

| La responsabilidad está en mi. | Toma de decisiones | Sentido de Urgencia | Orientación al resultado | Comportamiento Innovador | Foco en el Cliente | Pensamiento tecnológico | Una sola compañia | Un equipo de alto desempeño | Impacto social | Seguridad e Integridad |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Doble click, nos remangamos y vamos a fondo! | Valoramos el impacto y no el esfuerzo en nuestras acciones! . Se vale equivocarnos. Rectificamos y corregimos | Pensamos despacio y actuamos rápido! | Pensamos en grandísimo! | Insatisfechos y curiosos! | El mercado es el jefe | Innovar simple y no buscar complejidades | Jala y no empuja pensando en un solo equipo! | La moneda es la confianza, somo directos y audaces! | Somos emprendedores siempre buscando lo mejor para la sociedad | 100% seguros, 100% integros y transparentes! |

## D. DIMENSIÓN DEL PUESTO.

**Esta enmarcado por la libertad para actuar y su contribución a los resultados finales de la organización y el nivel de relacionamiento del cargo.**

| RESPONSABILIDAD | TAMANO. El tamaño indica la información financiera y no-financiera, en valor y volumen que el cargo tiene bajo su responsabilidad.Las cifras deben estar en términos anuales. |
|---|---|
| **Presupuesto asignado (INDICAR SI TIENE O MANEJA PRESUPUESTO)** | |
| **Bienes y valores (INDICAR SI MANEJA O TIENE A CARGO BIENES Y VALORES DE VALOR E IMPORTANCIA EN EL CARGO)** | Maquinaria, herramental, materiales de la linea asignada |
| **Información Crítica (INDICAR SI MANEJA O TIENE A CARGO INFORMACION CRITICA Y DE IMPORTANCIAEN EL CARGO)** | información tecnica y de producción |

| **PERSONAS A CARGO:** ***Indique el nombre de los cargos y el número de personas que lo ocupan bajo su dirección directa*** | **NOMBRE DEL CARGO** | **Nº DE PERSONAS (que ocupan el cargo)** | **NOMBRE DEL CARGO** | **Nº DE PERSONAS (que ocupan el cargo)** |
|---|---|---|---|---|
| | Supervisor de produccion I | 6 | | |
| | Supervisor de produccion II | 3 | | |

| COFRE | DESCRIPCIÓN DE CARGO | A-DLL-091-I | |
|---|---|---|---|
| | DIRECCIÓN CORPORATIVA DE TALENTO Y CULTURA | FECHA DE ACTUALIZACION: 31-03-2024 | VERSIÓN: 12 |

## A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|---|---|
| **NOMBRE DEL CARGO:** | **COORDINADOR DE PRODUCCION** |
| **PERSONAS INDIRECTAS A CARGO:** *Indique el* ***número de personas indirectas a su cargo*** | OPERARIOS |

**NIVEL DE AUTONOMÍA - INICIATIVA** *Describe la supervisión que requiere normalmente este puesto*

| | |
|---|---|
| | Frecuente. Todas las tareas, salvo variaciones menores, son analizadas por quien supervisa |
| | Varias veces al día. Esto para informar o recibir asesoría y/o asignaciones. Seguir métodos, procedimientos establecidos (mencione excepciones) |
| | Ocasional, dado que la mayoría de las tareas son repetitivas y esán relacionadas con instrucciones y procedimientos habituales como normas. Los problemas poco usuales son reportados frecuentemente con sugerencias para solución. |
| x | Supervisión limitada. La naturaleza del trabajo es tal que se desempeña en gran medida con responsabilidad propia después de asignado y elegido el método. Ocasionalmente se desarrollan métodos propios. |
| | Los objetivos están delineados. El trabajo es evaluado primordialmente con base en resultados generales y hay amplio margen de elección del método. Con frecuencia se desarrollan métodos para alcanzar los resultados |
| | Poca o inexistente supervisión directa. Se tienen facultades amplias para la selección, desarrollo y coordinación de los métodos dentro de un gran marco de referencia de políticas generales |

¿Sus decisiones de aprobación generalmente son revisadas antes de que se pongan en práctica?

Si X No

De ser "Si", ¿Quién aprueba? JEFE DE PLANTA

**NIVEL DE INTERACCION CON OTROS PROCESOS** *Identifica los contactos que tiene el cargo con otras cargos/áreas de la organización (interna) y entes, entidades externos a la organización*

| INTERNOS | | | EXTERNOS | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *¿Con Quién? (cargo)* | *Frecuencia (Diaria, Semanal, Mensual)* | *Razón de Contacto* | *¿Con Quién?* | *Frecuencia (Diaria, Semanal, Mensual)* | *Razón de Contacto* |
| Supervisor de Calidad | Diaria | Informar anomalias en el proceso o producto | | | |
| Ingeniero de Mantenimiento | Diaria | Reportar fallas de equipos | | | |
| Supervisor de Bodega | Diaria | Solicitar suministros , entregar PT | | | |
| Supervisor Taller Industrial | Diaria | Requerimientos troqueleria y repuestos heramental | | | |
| Coordinador de Talento y Cultura (Analista de nomina ) | Diaria | Novedades de personal | | | |
| Coordinadora SG-SST | Diaria | Novedades de personal SST | | | |

**COMITÉS EN LOS QUE PARTICIPA** *Un comité es un grupo formal para la toma de decisiones. Tenga en cuenta que* ***No todas las reuniones periódicas de trabajo son comités.***

| NOMBRE | FUNCIÓN EN EL COMITÉ | CADA CUANTO ASISTE |
|---|---|---|
| COMITÉ APQP | Presentar y analizar variables de estabilidad y capacidad del proceso con el fin de determinar las variables a controlar | cada 2 meses |

## E. PERFIL DEL PUESTO

**ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE CONOCIMIENTO.** *Relacione el nivel de escolaridad* ***mínimo*** *requerido para el cargo, si se requiere nivel de estudio adicional mencionelo*

| | | |
|---|---|---|
| **ESCOLARIDAD Y NIVEL DE AVANCE:** | **INGENIERO INDUSTRIAL, MECANICO o AFIN** | |

**CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (Conocimientos mínimo para la ejecución del cargo)**

**A. INFORMÁTICOS** *(Algunos cargos exigen el manejo de programas o software específicos indispensables para el ejercicio del cargo. Definir el nivel básico, medio, avanzado que aplique al cargo)*

Conocimiento Medio en Oficce
Conocimiento Básico en manejo de ERP
Conocimiento Básico en ISODOC

**B. CURSOS DE ACTUALIZACIÓN** *(Otros cursos que se requieren para la ejecución del cargo y que aportan al objetivo del cargo)*

CONTROL ESTADISTICO DE PROCESO, IATF, ISO 14001, SST, COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

**C. IDIOMAS** *(si se requiere para el cargo algún idioma(s), relacione nivel de escritura, lectura y conversación en porcentaje*

Ingles Escrito 80%
Lectura 80%
Conversación 50%

| | | |
|---|---|---|
| **Experiencia en la industrial del sector metalmecánica o de autopartes** | **AÑOS DE EXPERIENCIA CARGOS SIMILARES** | **3 a 5 años** |

| | | |
|---|---|---|
| COFRE | **DESCRIPCIÓN DE CARGO** | A-DLL-091-I |
| | **DIRECCIÓN CORPORATIVA DE TALENTO Y CULTURA** | **FECHA DE ACTUALIZACION: 31-03-2024** / **VERSIÓN: 12** |

## A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|---|---|
| **NOMBRE DEL CARGO:** | **COORDINADOR DE PRODUCCION** |

| **REVISADO POR (Jefe Inmediato)** | | **APROBADO POR:** | | **VERIFICADO POR GH** | |
|---|---|---|---|---|---|
| NOMBRE: | | NOMBRE: | | NOMBRE: | Martha Lecompte |
| CARGO: | Coordinador de Produccion | CARGO: | Jefe de planta | CARGO: | Gerente de Talento y Cultura |
| FIRMA: | | FIRMA: | | FIRMA: | |

# *LA COMPAÑIA COLOMBIANA DE FRENOS S.A. COFRE CERTIFICA*

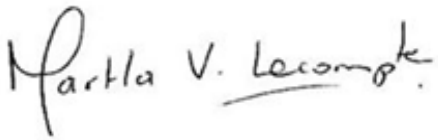
*Que el Señor(a) GENRRY ALFONZO LEON FLOREZ, quien se identifica con la cédula de Ciudadanía No.1.127.962.237 DE BOGOTA, laboró en esta compañía desde el 05/08/2019 hasta el 16/6/2023, y su ultimo cargo desempeñado fue el de coordinador de producción. Dentro de sus funciones y responsabilidades, estuvo el dar capacitación al personal a su cargo, de forma teórico - practica en los siguientes temas, entre otros:*

- *Operación y programación de corte de blancos por plasma CNC: manejo en modo automático y manual, riesgo de la operación, programación de referencias nuevas, elaboración de hoja de trabajo estandarizado (paso a paso de la operación)*
- *Manual de defectos: Instruir a los operadores sobre las buenas practicas y los defectos generados que afectan la apariencia o funcionalidad del producto.*
- *Montaje y cambios de referencias y elaboración de manual de herramentales.*

*El promedio de horas de capacitación a la semana fué de 10 horas, para un total de 510 horas.*

*La presente certificación se expide a solicitud del interesado(a) el 31 de enero de 2025*

*Cordialmente,*



***MARTHA V. LECOMPTE M.***

***Gerente Gestión Humana***

**COLOMBIANA DE FRENOS SA COFRE**
**NIT 860.004.655-2**
**CALLE 22 B 126 02**
**PBX 4150300**

COFRE

Bogotá, D.C, Junio 28 de 2022

Señor (a)
**LEON FLOREZ GENRRY ALFONZO**
Ciudad

**REF: CAMBIO DE CARGO Y SALARIO**

Apreciado (a)

Nos complace informarle que en este momento de cambios que se están viviendo al interior de la empresa y del grupo <a>, se le asignará un nuevo rol con el cargo de COORDINADOR DE TALLER INDUSTRIAL y viene acompañado de un aumento salarial de $2.143.728 a partir del 01 de Junio 2022.

Reciba una muy cordial felicitación, este reconocimiento se le otorga teniendo en cuenta sus conocimientos, competencias así como su contribución y buen desempeño en las actividades que se le han designado.

Esperamos que este cambio sea un motivo de crecimiento dentro de la compañía y el grupo <a>

Cordialmente,

**MARTHA V. LECOMPTE**
**Gerente Gestion Humana**

| COFRE | DESCRIPCIÓN DE CARGO | A-DLL-085-I | |
|---|---|---|---|
| | DIRECCIÓN CORPORATIVA DE GESTIÓN HUMANA | FECHA DE ACTUALIZACION: 30-03-2024 | VERSIÓN: 10 |

## A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|---|---|
| NOMBRE DEL CARGO: | COORDINADOR TALLER INDUSTRIAL |
| ÁREA/DPTO AL QUE PERTENECE: | INGENIERIA |
| CARGO AL QUE REPORTA: | JEFE DE INGENIERIA |

## B. MISIÓN Y AREAS CLAVE DEL PUESTO

| | |
|---|---|
| MISIÓN / OBJETIVO DEL CARGO: | *Descripción corta, clara y específica del aporte fundamental del cargo y su contribución global a la organización en términos de qué hace y para qué lo hace . Define el qué hace, enmarcado por verbos de Acción Y el para qué lo hace en verbos de Resultado.* *RAZON DE SER DEL CARGO* |

DIRIGIR, COORDINAR Y SUPERVISAR LA FABRICACION Y MANTENIMIENTO DE HERRAMENTALES Y MOLDES DEL CLIENTE EXTERNO E INTERNO, CUMPLIENDO CON EL CRONOGRAMA DEFINIDO PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

| PROCESOS Y FUNCIONES | *Responde a las preguntas ¿qué va a hacer? Y ¿Cómo lo va a hacer? Cada función va enmarcada por unos o más verbos de acción (ejemplos: coordinar, controlar, planear, ejecutar, verificar, asesorar, gestionar.....). Cada función integra un conjunto de actividades. Para la construcción tienen la misma estructura del objetivo del cargo QUE Y PARA QUE* | PROCESOS ASOCIADOS *Identifica el proceso que relaciona la función descrita.* |
|---|---|---|
| 1 | Supervisar las actividades de los mecánicos de taller durante la fabricación o mantenimiento de los herramentales para garantizar la correcta ejecución de la tarea | GESTION TECNOLOGICA |
| 2 | Programar los turnos del personal a su cargo , administrar y gestionar los tiempos de permisos , vacaciones, etc . Reportar las novedades en el Cronosegpar la correcta liquidación de horas extras y recargos. | GESTION TECNOLOGICA |
| 3 | Evaluar y comunicar el desempeño del personal a su cargo a través de la evaluación y con el fin de contribuir al desarrollo personal y organizacional. | Talento y Cultura |
| 4 | Promover e impulsar el buen trato y la participación del personal a través del plan integral de incentivos con el fin de mantener un ambiente laboral optimo. | Talento y Cultura |
| 5 | Analizar la factibilidad técnica de fabricación de las piezas solicitadas por el cliente. | GESTION TECNOLOGICA |
| 6 | Identificar las necesidades de materiales, insumos y personal necesario para la fabricación de los herramentales y coordinar la compra de los mismos. | GESTION TECNOLOGICA |
| 7 | Desarrollar estrategias para controlar y disminuir el tiempo y costo de los diferentes herramentales. | GESTION TECNOLOGICA |
| 8 | Cumplir con los procedimientos de manejo de los residuos, y de seguridad industrial para minimizar los riesgo ocupacionales y los impactos ambientales. | GESTION ESTRATEGICA |
| 9 | Velar por el cuidado de las herrramientas utilizadas en el proceso y la maquinaria asignada para garantizar su conservación y funcionamiento | |
| 10 | Administrar y controlar los pedidos de repuestos, insumos y suministros requeridos para la ejecución de las actividades para asegurar su disponibilidad y racionalizar el consumo. | GESTION TECNOLOGICA |
| 11 | Dar Instrucción a los mecánicos y entrenar en la ejecución de las tareas, en el manejo de la maquinaria y en las normas ambientales, de calidad y seguridad de la Empresa para mejorar su desempeño | GESTION TECNOLOGICA |
| **RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE ACUERDO A LAS NORMAS APLICABLES Y LEGISLACIÓN VIGENTE** | | |
| 1 | Conocer y entender la Política del Sistema Integral de Gestión (SGSST, SGC, SGA, SGCS) que tambien incluye Seguridad y Salud en el Trabajo , Política de Prevencion Del Consumo de Alcohol y Drogas y la Política del Plan Estratégico de Seguridad Vial. | SIG |
| 2 | Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos, políticas, manuales, instructivos, requisitos especificos de los clientes y Legislacion aplicabe que soportan el Sistema de Gestión Integral de la Compañía (SGSST, SGC, SGA, SGCS) y de nuestros asociados de negocio | SIG |
| 3 | Informar oportunamente toda condicion ó acto inseguro, incidentes, accidentes, evento ambiental, emergencia. Participar en las actividades derivadas del plan de emergencia | SIG |
| 4 | Participar activamente desde su rol, en la implementacion de herramientas enmarcadas en el Modelo Integral de Mejora MIM (5´s , Gerencia Visual, Equipos Autonomos, 8 Desperdicios, OEE, VSM, ANDON, KPI´s, Trabajo estandarizado, entre otras) o las que cada Compañía del Grupo <a>, de acuerdo con su actividad requiera implementar. | SIG |
| 5 | Participar en las actividades de capacitación en los Sistemas de Gestion de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud, Control y Seguridad, definidos en el plan de formación establedido para la Compañía. | SIG |
| 6 | Velar por el cuidado del ambiente y la prevención de la contaminación. Optimizar los recursos (agua, energia, combustibles, minerales, materiales, etc..) y aportar a la disminucion del impacto ambiental, controlando y gestionando de manera adecuada los Aspectos Ambientales que le aplican en su proceso. | SIG |
| 7 | Suministrar información clara y veraz sobre su estado de salud y procurar el cuidado integral de la misma. | SIG |
| 8 | Conocer y actuar segun las pautas de integridad y honradez declaradas en el Codigo de Etica del Grupo <a> | SIG |
| 9 | Reportar cuando se detecten conductas, actividades y hechos que puedan comprometer o poner en riesgo la integridad y/o seguridad de los trabajadores y/o la Compañía (Intrusión de personas no autorizadas, detección de armas, estupefacientes, explosivos, paquetes de dudosa procedencia, actividades ilícitas de trabajadores, actos de sabotaje, hurto, entre otras). Así como reportar tan pronto se tenga conocimiento de cualquier situación en trabajadores, proveedores, contratistas, clientes y en general las contrapartes, que llame su atención y que pueda estar relacionada con los Riesgos de LA/FT/FPADM (Lavado de activos, Financiacion del terrorismo y Financianciamiento de la proliferacion de armas de destruccion masiva). | SIG |
| 10 | Cumplir desde su rol, las medidas de prevención y control que se establecen en la Compañía facilitando así mitigar los Riesgos del Sistema de Gestion en Control y Seguridad (SGCS) OEA/SAGRILAFT y BASC cuando aplique. | SIG |
| 11 | Cumplir todas las medidas de bioseguridad y los comportamientos en los espacios de trabajo, dados por las autoridades sanitarias territoriales y del Grupo <a>, en eventos de pandemias, epidemias o riesgo biologico | SIG |

| AUTORIDAD | *Responde a las preguntas: tiene autoridad para parar el proceso si detecta un problema de calidad, medio ambiente o seguridad, o para avisar a su jefe y así dependiendo del cargo. O autoridad para aprobar pagos* | PROCESOS ASOCIADOS *Identifica el proceso que relaciona la DELEGACION O AUTORIDAD descrita.* |
|---|---|---|
| 1 | Reportar a la gerencia, a talento y cultura o al oficial de cumplimiento, cualquier situación que represente una desviación del código de ética que afecte la seguridad de la compañia. | Todos los procesos |
| 2 | Detener cualquier operacion que ponga en riesgo la seguridad de las personas, la calidad del producto o afecte el medio ambiente | Todos los procesos |

## C. COMPORTAMIENTOS GRUPO <a> AUTOPARTES

VALORES GRUPO <a>

| Pasión por los clientes | Responsabilidad y compromiso | Ejecución Efectiva | Generación de Valor | Innovación | Compromiso social |
|---|---|---|---|---|---|

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GRUPO <a> AUTOPARTES

| 1. Transformación Cultural | 2. Plantas productivas y Eficientes | 3. Crecimiento Rentable y Sostenible | 4- Excelencia Operacional | 5. Evolución del modelo de negocio | 6. Talento Humano |
|---|---|---|---|---|---|

## COMPORTAMIENTOS DE LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

| La responsabilidad está en mi. | Toma de decisiones | Sentido de Urgencia | Orientación al resultado | Comportamiento Innovador | Foco en el Cliente | Pensamiento tecnológico | Una sola compañia | Un equipo de alto desempeño | Impacto social | Seguridad e Integridad |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Doble click, nos remangamos y vamos a fondo! | Valoramos el impacto y no el esfuerzo en nuestras acciones! . Se vale equivocarnos. Rectificamos y corregimos | Pensamos despacio y actuamos rápido! | Pensamos en grandísimo! | Insatisfechos y curiosos! | El mercado es el jefe | Innovar simple y no buscar complejidades | Jala y no empuja pensando en un solo equipo! | La moneda es la confianza, somo directos y audaces! | Somos emprendedores siempre buscando lo mejor para la sociedad | 100% seguros, 100% integros y transparentes! |

## D. DIMENSIÓN DEL PUESTO.

**Esta enmarcado por la libertad para actuar y su contribución a los resultados finales de la organización y el nivel de relacionamiento del cargo.**

| RESPONSABILIDAD | TAMAÑO. El tamaño indica la información financiera y no-financiera, en valor y volumen que el cargo tiene bajo su responsabilidad.Las cifras deben estar en términos anuales. |
|---|---|
| Presupuesto asignado (INDICAR SI TIENE O MANEJA PRESUPUESTO) | Presupuesto taller industrial |
| Bienes y valores (INDICAR SI MANEJA O TIENE A CARGO BIENES Y VALORES DE VALOR E IMPORTANCIA EN EL CARGO) | Maquinas y equipos del taller industrial. Materiales como acero. |
| Información Crítica (INDICAR SI MANEJA O TIENE A CARGO INFORMACION CRITICA Y DE IMPORTANCIAEN EL CARGO) | Información confidencial del cliente (planos, prototipos, especificaciones, etc.). Cotizaciones. |

| | NOMBRE DEL CARGO | Nº DE PERSONAS (que ocupan el cargo) | NOMBRE DEL CARGO | Nº DE PERSONAS (que ocupan el cargo) |
|---|---|---|---|---|
| PERSONAS A CARGO: *Indique el nombre de los cargos y el número de personas que lo ocupan bajo su* ***dirección directa*** | TECNICOS I,II,III,IV Y V | 12 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| PERSONAS INDIRECTAS A CARGO: *Indique el* ***número de personas indirectas a su cargo*** | N/A | | | |

**NIVEL DE AUTONOMÍA - INICIATIVA** *Describe la supervisión que requiere normalmente este puesto*

| | |
|---|---|
| | Frecuente. Todas las tareas, salvo variaciones menores, son analizadas por quien supervisa |
| | Varias veces al día. Esto para informar o recibir asesoría y/o asignaciones. Seguir métodos, procedimientos establecidos (mencione excepciones) |
| x | Ocasional, dado que la mayoría de las tareas son repetitivas y esán relacionadas con instrucciones y procedimientos habituales como normas. Los problemas poco usuales son reportados frecuentemente con sugerencias para solución. |
| | Supervisión limitada. La naturaleza del trabajo es tal que se desempeña en gran medida con responsabilidad propia después de asignado y elegido el método. Ocasionalmente se desarrollan métodos propios. |
| | Los objetivos están delineados. El trabajo es evaluado primordialmente con base en resultados generales y hay amplio margen de elección del método. Con frecuencia se desarrollan métodos para alcanzar los resultados |
| | Poca o inexistente supervisión directa. Se tienen facultades amplias para la selección, desarrollo y coordinación de los métodos dentro de un gran marco de referencia de políticas generales |

¿Sus decisiones de aprobación generalmente son revisadas antes de que se pongan en práctica?

Si X No

De ser "Si", ¿Quién aprueba? Jefe de Ingenieria

**NIVEL DE INTERACCION CON OTROS PROCESOS** *Identifica los contactos que tiene el cargo con otras cargos/áreas de la organización (interna) y entes, entidades externos a la organización*

| INTERNOS | | | EXTERNOS | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *¿Con Quién? (cargo)* | *Frecuencia (Diaria, Semanal, Mensual)* | *Razón de Contacto* | *¿Con Quién?* | *Frecuencia (Diaria, Semanal, Mensual)* | *Razón de Contacto* |
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| JEFE DE PLANTA | DIARIA | Avance | CLIENTES | DIARIA | Revisar avance en fabricación de repuestos |
| ANALISTA DE COMPRAS / AUXILIAR DE COMPRAS | DIARIA | Revisar avance en compra materiales | PROVEEDORES | DIARIA | Revisar avance en compra materiales |
| JEFE DE COSTOS | MENSUAL | Revisar cierre de ordenes producción | | | |

| COMITÉS EN LOS QUE PARTICIPA | *Un comité es un grupo formal para la toma de decisiones. Tenga en cuenta que* ***No todas las reuniones periódicas de trabajo son comités.*** | |
|---|---|---|
| **NOMBRE** | **FUNCIÓN EN EL COMITÉ** | **CADA CUANTO ASISTE** |
| APQP | Presentar el avance en la fabricación de los diferentes herramentales. | Mensual |
| | | |

**Nota: Abstengase de mencionar las reuniones de trabajo a las que usualmente asiste, ya que no encajan en el concepto de comité**

## E. PERFIL DEL PUESTO

**ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE CONOCIMIENTO.** *Relacione el nivel de escolaridad* ***mínimo*** *requerido para el cargo, si se requiere nivel de estudio adicional mencionelo*

| ESCOLARIDAD Y NIVEL DE AVANCE: | TECNICO, TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS DE MANUFACTURA CON ENFASIS EN MECANIZADOS | |
|---|---|---|

**CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (Conocimientos mínimo para la ejecución del cargo)**

**A. INFORMÁTICOS** *(Algunos cargos exigen el manejo de programas o software específicos indispensables para el ejercicio del cargo. Definir el nivel básico, medio, avanzado que aplique al cargo)*

Office (Intermedio), Cualquier programa CAD en 3d (Intermedio), Cualquier programa CAE (Intermedio).

**B. CURSOS DE ACTUALIZACIÓN** *(Otros cursos que se requieren para la ejecución del cargo y que aportan al objetivo del cargo)*

METODOS DE DIRECCION, COSTOS DE PRODUCCION Y/O FABRICACION

**C. IDIOMAS** *(si se requiere para el cargo algún idioma(s), relacione nivel de escritura, lectura y conversación en porcentaje*

INGLES: Escritura: 50%. Lectura: 50%. Conversación: 25%.

**EXPERIENCIA LABORAL** **Área(s) de experiencia práctica deseable en un sector específico**

| PROGRAMACION Y MANEJO DE MAQUINAS DE MECANIZADO CONVENCIONALES Y CNC | AÑOS DE EXPERIENCIA CARGOS SIMILARES | 5 - 8 AÑOS |
|---|---|---|

| REVISADO POR (Jefe Inmediato) | | APROBADO POR: | | VERIFICADO POR T&C | |
|---|---|---|---|---|---|
| NOMBRE: | Miguel Arturo Acosta Echeverría | NOMBRE: | Miguel Arturo Acosta Echeverría | NOMBRE: | Martha Lecompte |
| CARGO: | Jefe de Ingenieria | CARGO: | Jefe de Ingenieria | CARGO: | Gerente de Talento y cultura |
| FIRMA: | | FIRMA: | | FIRMA: | |

CERTIFICACIÓN LABORAL GA-CL-20220313331050

**COLOMBIANA DE FRENOS S.A.**

**NIT 860.004.655-2**

**CERTIFICA QUE:**

**GENRRY ALFONZO LEON FLOREZ**, identificado con Cedula de Ciudadania numero 1127962237 labora en esta compañía desde el 2019-08-05, desempeñando el cargo de ASISTENTE DE DISEÑO y devengando un salario con el siguiente detalle:

- Tipo de salario: Basico.
- Salario Básico: 1.786.044.
- Total Salario: UN MILLÓN SETECIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL CUARENTA Y CUATRO PESOS M/CTE ($ 1.786.044).

El tipo de contrato es a término Indefinido.

La presente se expide a solicitud del interesado el 18 de Marzo de 2022 en la ciudad de Bogotá, con destino a RED SERVICIOS INMOBILIRIOS

**MARTHA VICTORIA LECOMPTE MONTES**
**Gerente de Gestion Humana I**

La presente comunicación ha sido generada automáticamente por el sistema a solicitud del trabajador. En caso de requerir confirmación de la información aquí contenida favor comuníquese con:

COLOMBIANA DE FRENOS S.A. Calle 22 B No. 126 - 02
(571) 415 03 00

| | FORMATO DESCRIPCIÓN DE CARGO | COFRE <a> |
|---|---|---|
| | DIRECCIÓN CORPORATIVA DE GESTIÓN HUMANA | A-DLL-081-I |

## A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|---|---|
| **NOMBRE DEL CARGO:** | **ASISTENTE DE DISEÑO** |
| **ÁREA/DPTO AL QUE PERTENECE:** | **INGENIERIA Y CALIDAD** |
| **CARGO AL QUE REPORTA:** | **JEFE DE PLANTA** |

## B. MISIÓN Y AREAS CLAVE DEL PUESTO

| | |
|---|---|
| **MISIÓN / OBJETIVO DEL CARGO:** | ***Descripción corta, clara y específica del aporte fundamental del cargo y su contribución global a la organización en términos de qué hace y para qué lo hace . Define el qué hace, enmarcado por verbos de Acción Y el para qué lo hace. RAZON DE SER DEL CARGO*** |

**Plantear, desarrollar, diseñar y validar herramentales y dispositivos de control, para la fabricación de autopartes, con el fin de obtener un producto funcional que satisfaga las especificaciones requeridas por el cliente.**

| **PROCESOS Y FUNCIONES** | ***Responde a las preguntas ¿qué va a hacer? Y ¿Cómo lo va a hacer? Cada función va enmarcada por unos o más verbos de acción (ejemplos: coordinar, controlar, planear, ejecutar, verificar, asesorar, gestionar.....). Cada función integra un conjunto de actividades. Para la construcción tienen la misma estructura del objetivo del cargo QUE Y PARA QUE*** | **PROCESOS ASOCIADOS** ***Identifica el proceso que relaciona la función descrita (LO DILIGENCIA LA EMPRESA)*** |
|---|---|---|
| 1 | Plantear la secuencia del proceso de fabricación de las partes requeridas para optimizar el número de operaciones. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 2 | Diseñar los herramentales de acuerdo a los procesos planteados con el fin de enviar los planos revisados y aprobados para su respectiva fabricación. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 3 | Desarollar estrategias de mecanizado y/o corte mediante software CAM para la fabricacion de herramental o partes con maquinas CNC. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 4 | Elaborar los planos de las partes a fabricar con el fin de optimizar su desempeño de acuerdo a los requerimientos del cliente. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 5 | Asesorar junto con el supervisor de taller el proceso de fabricación de los herramentales y piezas con el fin de evitar posibles errores o fallos. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 6 | Verificar y validar el funcionamiento o puesta a punto de los herramentales para lograr producir las primeras muestras del producto. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 7 | Asesorar, rediseñar y modificar los herramentales con el fin de asegurar que las piezas cumplan con las especificaciones requeridas para su correcto funcionamiento. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 8 | Participar en los diferentes cómites, auditorias, reuniones de APQP, Amef, acciones correctivas, proyectos de mejora con el fin de contribuir al mejoramiento continuo. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 9 | Considerar durante el proceso de diseño la variable de seguridad industrial para disminuir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 10 | Aplicar la herramienta 5s con el proposito de contribuir a la seguridad, orden, limpieza de la empresa y procurar el auto cuidado de su seguridad y salud. | Todos los procesos |
| 11 | Contribuir con el cumplimiento de las politicas, normas, reglamentos, manuales, procedimientos, objetivos y disposiciones. | Todos los procesos |
| 12 | Suministrar informacion clara y veraz sobre el estado de su salud e informar todos los incidentes, accidentes y enfermedades laborales; asi como los actos y condiciones inseguras que pueda evidenciar en la compañia al area de seguridad y salud en el trababo, a su vez al jefe inmediato. | Todos los procesos |
| 13 | Participar en todos los eventos programados por la empresa que enriquezcan el sistema integral de gestion - SIG, de los programas de induccion, motivacion, capacitacion, entrenamiento, identificacion de factores de riesgo, medidas de control en calidad, medio ambiente y SG-SST. | Todos los procesos |
| 14 | Conocer y participar en las actividades derivadas del plan de emergencias (simulacros) | Todos los procesos |
| 15 | Informar al area de seguridad y salud en el trabajo cualquier desviacion al cumplimiento de los requisitos legales y demas requisitos suscritos en el SG-SST | Todos los procesos |
| 16 | Realizar otras funciones a fines al cargo que le sean encargadas por el jefe inmediato. | Gestion Humana |
| 17 | Conocer e identificar los Aspectos e Impactos Ambientales en su puesto de trabajo y procurar el uso racional de los recursos naturales (energia, agua), así como realizar una correcta clasificación de los residuos generados por la ejecución de sus labores. | Todos los procesos |
| **AUTORIDAD** | Intervenir cuando observe una falla en el proceso que afecta la calidad del producto y la seguridad de las personas o el medio ambiente | Todos los procesos |

## C. CULTURA: MODELO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES GRUPO <a>

| VALORES | COMPETENCIAS | DEFINICIÓN | COMPORTAMIENTOS QUE EVIDENCIAN LA COMPETENCIA |
|---|---|---|---|
| Pasión por los clientes | 1-Enfoque al Cliente | Capacidad para identificar y entender las necesidades reales de los clientes internos y externos, estableciendo acuerdos de servicio para satisfacelas y superarlas | 1. Identifica y comprende las necesidades e intereses de sus clientes internos y/o externos y supera sus expectativas. |
| | | | 2. Desarrolla relaciones de confianza, situándose en el lugar del otro, siendo receptivo y generando mutuo beneficio. |
| | | | 3. Logra acuerdos de servicio éticos con sus clientes deacuerdo con las politicas de la empresa. |
| | 2-Orientación al Servicio | Gestionar los requisitos del cliente interno y externo, ejecutando acciones efectivas para servir y superar las expectativas, generando relaciones de mutuo beneficio. | 1. Cumple con la entrega de productos y/o servicios de calidad. |
| | | | 2. Recibe, comunica, gestiona, retroalimenta, hace seguimiento y cierra de manera oportuna las solicitudes de los clientes. |
| | | | 3. Demuestra actitud permanente y expontánea de colaboración hacia los demás. |
| Responsabilidad y compromiso | 3-Visión de Negocio | Capacidad para visualizar una perspectiva global del negocio con visión de futuro que le facilite adquirir y diseñar acciones para generar ventajas competitivas. | 1. Conoce su rol, sus objetivos, los del negocio y mercado . |
| | | | 2.Toma decisiones responsables y oportunas con enfoque y prioridad en el negocio. |
| | | | 3. Tiene claridad de hacia dónde va la compañía y es consciente de los recursos con los que cuenta. |
| | | | 4. Se anticipa a los cambios de "su" entorno y propone acciones e ideas de mejora que minimizan los efectos y aportan al negocio actual y futuro |
| Ejecución Efectiva | 4- Orientación al Logro | Capacidad de actuar proactiva, oportuna y eficiente para cumplir los objetivos, atender las necesidades del cliente, gestionar los procesos y recursos, asegurando la consecución de los resultados. | 1. Se comunica de manera asertiva y oportuna. |
| | | | 2. Planea, Prioriza e implementa acciones de forma ágil y efectiva. |
| Generación de Valor | | | 3. Gestiona su desempeño para obtener los mejores resultados. |
| | | | 4. Impulsa y apoya el desempeño sobresaliente propio y el de su equipo basado en una "sana competencia " sustentando . en parámetros de medición objetivos. |
| Compromiso social | 5- Responsabilidad por el Entorno | Capacidad para crear vínculos con los grupos de interés promoviendo desarrollo, bienestar, equidad y armonía con el entorno, para contribuir con la sustentabilidad del negocio. | 1. Es consciente y responsable de impacto que tienen sus decisiones y acciones en el medio ambiente, en la sociedad y en forma especial hacia sus compañeros de trabajo |
| | | | 2. Es consiente del valor que tiene su trabajo para su familia y su entorno, y por eso lo cuida aportando lo mejor de sí |
| | | | 3. Promueve la salud y la seguirdad en el trabajo, cumpliendo las normas y siendo ejemplo de autocuidado. |
| Innovación | 6-Creatividad y flexibilidad | Capacidad para trabajar en situaciones cambiantes con personas y grupos diversos; Generar aportes creativos, proponer e implementar soluciones novedosas para la innovación del proceso, diseño de estrategias, desarrollo y comercialización de productos y servicios. | 1. Genera y aporta nuevas ideas, desarrolla soluciones, mejoras y modificaciones que permiten obtener resultados que son apreciados por los clientes y el mercado. |
| | | | 2. Se mantiene actualizado en lo que sucede en el entorno del negocio, buscando oportunidades para aplicar en el desarrollo de su trabajo. |
| | | | 3. Comprende y considera perspectivas diferentes y cambia convicciones y conductas con el fin de adaptarse de forma rápida y eficiente a diversas situaciones. |

## D. DIMENSIÓN. el tamaño indica la información financiera y no-financiera, en valor y volumen que el cargo tiene bajo su responsabilidad. Esta dado por la libertad para actuar y su contribución a los resultados finales de la organización. Las cifras deben estar en teminos anuales.

| RESPONSABILIDAD | DETALLE/MONTO |
|---|---|
| Presupuesto asignado ( si lo tiene) | N/A |
| Bienes y valores (¿cuáles? ¿monto?) | N/A |
| Información Critica (¿cuál?) | Información confidencial del cliente (planos, prototipos, especificaciones, etc.) |

| | NOMBRE DEL CARGO | Nº DE PERSONAS (que ocupan el cargo) | NOMBRE DEL CARGO | Nº DE PERSONAS (que ocupan el cargo) |
|---|---|---|---|---|
| PERSONAS A CARGO: *Indique el nombre de los cargos y el número de personas que lo ocupan bajo su* ***dirección directa*** | N/A | | N/A | |
| | N/A | | N/A | |
| | N/A | | N/A | |
| | N/A | | N/A | |
| | N/A | | N/A | |
| PERSONAS INDIRECTAS A CARGO: *Indique el* ***número de personas indirectas a su cargo*** | NA | | | |

| NIVEL DE AUTONOMÍA - INICIATIVA | *Describe la supervisión que requiere normalmente este puesto* |
|---|---|
| | Frecuente. Todas las tareas, salvo variaciones menores, son analizadas por quien supervisa |
| | Varias veces al día. Esto para informar o recibir asesoría y/o asignaciones. Seguir métodos, procedimientos establecidos (mencione excepciones) |
| | Ocasional, dado que la mayoría de las tareas son repetitivas y están relacionadas con instrucciones y procedimientos habituales como normas. Los problemas poco usuales son reportados frecuentemente con sugerencias para solución. |
| X | Supervisión limitada. La naturaleza del trabajo es tal que se desempeña en gran medida con responsabilidad propia después de asignado y elegido el método. Ocasionalmente se desarrollan métodos propios. |
| | Los objetivos están delineados. El trabajo es evaluado primordialmente con base en resultados generales y hay amplio margen de elección del método. Con frecuencia se desarrollan métodos para al canzar los resultados |
| | Poca o inexistente supervisión directa. Se tienen facultades amplias para la selección, desarrollo y coordinación de los métodos dentro de un gran marco de referencia de políticas generales |

¿Sus decisiones de aprobación generalmente son revisadas antes de que se pongan en práctica?

Si X No

De ser "Si", ¿Quién aprueba? JEFE DE PLANTA

| NIVEL DE INTERACCION CON OTROS PROCESOS | *Identifica los contactos que tiene el cargo con otras cargos/áreas de la organización (interna) y entes, entidades externos a la organización* |
|---|---|

| INTERNOS | | | EXTERNOS | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *¿Con Quién? (cargo)* | Frecuencia (Diaria, Semanal, Mensual) | *Razón de Contacto* | *¿Con Quién?* | Frecuencia (Diaria, Semanal, Mensual) | *Razón de Contacto* |
| Ingeniero de Producción | Diaria o cuando sea requerido | Verificacion funcionamiento herramentales | Empresas clientes (autopartistas, otros) | Semanal | Diseño y fabricacion de herramentales y dispositivos |
| Supervisor de Taller Industrial | Diaria o cuando sea urgente | Fabricación de herramentales | | | |
| Supervisor de Calidad | Diaria | Piezas fuera de especificación | | | |
| Supervisor de Producción | Diaria o cuando sea requerido | Verificacion funcionamiento herramentales | | | |
| Operarios | Diaria o cuando sea requerido | Verificacion funcionamiento herramentales | | | |

| COMITÉS EN LOS QUE PARTICIPA | *Un comité es un grupo formal para la toma de decisiones. No todas las reuniones periódicas de trabajo son comités.* | |
|---|---|---|
| **NOMBRE** | **FUNCION EN EL COMITÉ** | **CADA CUANTO ASISTE** |
| APQP | Mostrar el avance en el diseño de las diferentes herramientas que tiene a su cargo. | MENSUAL o Cuando sea requerido |
| | | |
| | | |
| | | |

**Nota: Abstengase de mencionar las reuniones de trabajo a las que usualmente asiste ya que no encajan en el concepto de comité**

## E. PERFIL DEL PUESTO

**ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE CONOCIMIENTO.** ***Relacione el nivel de escolaridad mínimo requerido para el cargo, si se requiere nivel de estudio adicional mencionelo***

| ESCOLARIDAD Y NIVEL DE AVANCE: | TECNOLOGO EN DISEÑO DE HERRAMIENTAS, MECANICO INDUSTRIAL O INGENIERO MECÁNICO O AFIN | |
|---|---|---|

**CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS**

**A. INFORMÁTICOS** *(Algunos cargos exigen el manejo de programas o software específicos indispensables para el ejercicio del cargo. Definir el nivel básico, medio, avanzado que aplique al cargo)*

Programas Ofimáticos (Intermedio), Cualquier programa CAD en 3d (Intermedio), Cualquier programa CAE (Intermedio).

**B. CURSOS DE ACTUALIZACIÓN** *(Otros cursos que se requieren para la ejecución del cargo y que aportan al objetivo del cargo)*

Curso de Elementos finitos, programación CAM, tratamientos térmicos, conformaciones de metales, inyección de plástico, soplado de plástico, diseño de herramientas y ergonomia.

**C. IDIOMAS** *(si se requiere para el cargo algún idioma(s), relacione nivel de escritura, lectura y conversación en porcentaje*

Inglés: Escritura: 50%. Lectura 50%. Conversación: 25%

| EXPERIENCIA LABORAL Área(s) de experiencia práctica deseable en un sector específico | | |
|---|---|---|
| Diseño de troquelería o moldes para trabajo en frio o caliente. | AÑOS DE EXPERIENCIA TOTAL LABORAL | 1 AÑO |
| Diseño de moldes para soplado o inyección de plástico. | AÑOS DE EXPERIENCIA CARGOS SIMILARES | NO REQUERIDO |

**F. CONDICIONES ESPECIALES/ RIESGO A LOS QUE PUEDE ESTAR EXPUESTO. Sección diligenciada por Salud Ocupacional**

| Ergonómico | | Químicos | | Eléctricos | |
|---|---|---|---|---|---|
| Derivados Fuerza | | Gases y vapores | | Descargas eléctricas | |
| Derivados Postura | X | Material particulado | | Tensiones; alta, media o baja | |
| Otros: | | Líquidos | | Otros | |
| **Mecánico** | | Aerosoles | | **Sicosociales** | |
| Caída de objetos | X | Otros | | Responsabilidad/Autoridad | |
| Manipulación Elementos Corto-punzantes | X | **Biológicos** | | Trabajos repetitivos, en cadena, monotonia | X |
| Manipulación Maquinas/Herramientas | x | Macro organismos | | Otros | |
| Partes en Movimiento | X | Micro organismos | | **Tareas Críticas** | |
| Proyección de partículas | x | Otros | | Trabajos en alturas | |
| Otros: | | **Locativos** | | Trabajos en caliente | |
| **Físico** | | Almacenamiento inadecuado | | Trabajos en espacios confinados | |
| Iluminación deficiente | x | Instalaciones inadecuadas | x | Otros | |
| Radiaciones no ionizantes | | Otros | | **Otros** | |
| Radiaciones Ionizantes | | | | Riesgo Vial | |
| Temperaturas extremas | | | | Orden Público | |
| Otros: | | | | Otros: | |

**ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL** Relaciona los elementos de protección que debe usar la persona que asume el cargo para el ejercicio de su labor

| | |
|---|---|
| **Ropa** (Pantalón, Camisa, Bata, Overol, etc.) | **Protección Auditiva** (Inserción, Tipo Copa, etc.) |
| Chaqueta | Tapaoidos para ingreso a la planta |
| | Inserción o copa |
| **Calzado** (Botas de seguridad, Caucho, etc). | **Protección Corporal** (Traje para soldador, Tyvec, Casco, chalecos etc.) |
| Botas de seguridad | N/A |
| **Protección Respiratoria y Facial** (Mascara, Careta para soldar, Material particulado, etc.) | **Elementos de Protección** (Guantes, gafas de seguridad, etc.) |
| N/A | Guantes y gafas de seguridad para ingreso a la planta |
| | **Elementos de Especial para tareas criticas** (Arnés, Eslingas, EPP para espacio confinado, etc. ) |
| | N/A |

| ELABORADO POR (trabajador) | | APROBADO POR: | | VERIFICADO POR GH | |
|---|---|---|---|---|---|
| NOMBRE: | Guillermo Mujica / Juan Carlos Estupiñan/ Genrry Leon | NOMBRE: | Miguel Acosta | NOMBRE: | Martha Lecompte |
| CARGO: | Asistente de Diseño | CARGO: | Jefe de Planta | CARGO: | Gerente de G. Humana |
| FIRMA: | Genrry A Leon | FIRMA: | | FIRMA: | |

COFRE
Colombiana de Frenos S.A.
N.I. 860004055-2 * Tel 4150300

SUMITEMP
SUMINISTRAMOS RECURSOS HUMANOS TEMPORALES
Nit. No 800.237.432-9 / www.sumitemp.com

**LA SUSCRITA JEFE DE RELACIONES LABORALES**

**HACE CONSTAR**

Que, el (la) Señor(a ) **LEON FLOREZ GENRRY ALFONZO,** identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía **1.127.962.237,**estuvo laborando con nuestra compañía con un contrato por obra o labor ,prestando sus servicios para la empresa, **COLOMBIANA DE FRENOS S A COFRE ,** desempeñando el cargo de **ANALISTA DE DISEÑO** , desde el 03 de noviembre 2018 hasta el 07 de julio 2019.

Esta certificación se expide a solicitud del interesado a los 29 días del mes de septiembre de 2021.

ERIKA ZAMORA B.

**ERIKA ZAMORA BAQUERO**
Jefe de Relaciones Laborales

| | FORMATO DESCRIPCIÓN DE CARGO | COFRE <a> |
|---|---|---|
| | DIRECCIÓN CORPORATIVA DE GESTIÓN HUMANA | A-DLL-081-I |

## A. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|---|---|
| **NOMBRE DEL CARGO:** | **ASISTENTE DE DISEÑO** |
| **ÁREA/DPTO AL QUE PERTENECE:** | **INGENIERIA Y CALIDAD** |
| **CARGO AL QUE REPORTA:** | **JEFE DE PLANTA** |

## B. MISIÓN Y AREAS CLAVE DEL PUESTO

| | |
|---|---|
| **MISIÓN / OBJETIVO DEL CARGO:** | ***Descripción corta, clara y específica del aporte fundamental del cargo y su contribución global a la organización en términos de qué hace y para qué lo hace . Define el qué hace, enmarcado por verbos de Acción Y el para qué lo hace. RAZON DE SER DEL CARGO*** |

**Plantear, desarrollar, diseñar y validar herramentales y dispositivos de control, para la fabricación de autopartes, con el fin de obtener un producto funcional que satisfaga las especificaciones requeridas por el cliente.**

| **PROCESOS Y FUNCIONES** | ***Responde a las preguntas ¿qué va a hacer? Y ¿Cómo lo va a hacer? Cada función va enmarcada por unos o más verbos de acción (ejemplos: coordinar, controlar, planear, ejecutar, verificar, asesorar, gestionar.....). Cada función integra un conjunto de actividades. Para la construcción tienen la misma estructura del objetivo del cargo QUE Y PARA QUE*** | **PROCESOS ASOCIADOS** ***Identifica el proceso que relaciona la función descrita (LO DILIGENCIA LA EMPRESA)*** |
|---|---|---|
| 1 | Plantear la secuencia del proceso de fabricación de las partes requeridas para optimizar el número de operaciones. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 2 | Diseñar los herramentales de acuerdo a los procesos planteados con el fin de enviar los planos revisados y aprobados para su respectiva fabricación. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 3 | Desarollar estrategias de mecanizado y/o corte mediante software CAM para la fabricacion de herramental o partes con maquinas CNC. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 4 | Elaborar los planos de las partes a fabricar con el fin de optimizar su desempeño de acuerdo a los requerimientos del cliente. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 5 | Asesorar junto con el supervisor de taller el proceso de fabricación de los herramentales y piezas con el fin de evitar posibles errores o fallos. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 6 | Verificar y validar el funcionamiento o puesta a punto de los herramentales para lograr producir las primeras muestras del producto. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 7 | Asesorar, rediseñar y modificar los herramentales con el fin de asegurar que las piezas cumplan con las especificaciones requeridas para su correcto funcionamiento. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 8 | Participar en los diferentes cómites, auditorias, reuniones de APQP, Amef, acciones correctivas, proyectos de mejora con el fin de contribuir al mejoramiento continuo. | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 9 | Considerar durante el proceso de diseño la variable de seguridad industrial para disminuir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales | Diseño y desarrollo del producto y/o proceso |
| 10 | Aplicar la herramienta 5s con el proposito de contribuir a la seguridad, orden, limpieza de la empresa y procurar el auto cuidado de su seguridad y salud. | Todos los procesos |
| 11 | Contribuir con el cumplimiento de las politicas, normas, reglamentos, manuales, procedimientos, objetivos y disposiciones. | Todos los procesos |
| 12 | Suministrar informacion clara y veraz sobre el estado de su salud e informar todos los incidentes, accidentes y enfermedades laborales; asi como los actos y condiciones inseguras que pueda evidenciar en la compañia al area de seguridad y salud en el trababo, a su vez al jefe inmediato. | Todos los procesos |
| 13 | Participar en todos los eventos programados por la empresa que enriquezcan el sistema integral de gestion - SIG, de los programas de induccion, motivacion, capacitacion, entrenamiento, identificacion de factores de riesgo, medidas de control en calidad, medio ambiente y SG-SST. | Todos los procesos |
| 14 | Conocer y participar en las actividades derivadas del plan de emergencias (simulacros) | Todos los procesos |
| 15 | Informar al area de seguridad y salud en el trabajo cualquier desviacion al cumplimiento de los requisitos legales y demas requisitos suscritos en el SG-SST | Todos los procesos |
| 16 | Realizar otras funciones a fines al cargo que le sean encargadas por el jefe inmediato. | Gestion Humana |
| 17 | Conocer e identificar los Aspectos e Impactos Ambientales en su puesto de trabajo y procurar el uso racional de los recursos naturales (energia, agua), así como realizar una correcta clasificación de los residuos generados por la ejecución de sus labores. | Todos los procesos |
| **AUTORIDAD** | Intervenir cuando observe una falla en el proceso que afecta la calidad del producto y la seguridad de las personas o el medio ambiente | Todos los procesos |

## C. CULTURA: MODELO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES GRUPO <a>

| VALORES | COMPETENCIAS | DEFINICIÓN | COMPORTAMIENTOS QUE EVIDENCIAN LA COMPETENCIA |
|---|---|---|---|
| Pasión por los clientes | 1-Enfoque al Cliente | Capacidad para identificar y entender las necesidades reales de los clientes internos y externos, estableciendo acuerdos de servicio para satisfacelas y superarlas | 1. Identifica y comprende las necesidades e intereses de sus clientes internos y/o externos y supera sus expectativas. |
| | | | 2. Desarrolla relaciones de confianza, situándose en el lugar del otro, siendo receptivo y generando mutuo beneficio. |
| | | | 3. Logra acuerdos de servicio éticos con sus clientes deacuerdo con las politicas de la empresa. |
| | 2-Orientación al Servicio | Gestionar los requisitos del cliente interno y externo, ejecutando acciones efectivas para servir y superar las expectativas, generando relaciones de mutuo beneficio. | 1. Cumple con la entrega de productos y/o servicios de calidad. |
| | | | 2. Recibe, comunica, gestiona, retroalimenta, hace seguimiento y cierra de manera oportuna las solicitudes de los clientes. |
| | | | 3. Demuestra actitud permanente y expontánea de colaboración hacia los demás. |
| Responsabilidad y compromiso | 3-Visión de Negocio | Capacidad para visualizar una perspectiva global del negocio con visión de futuro que le facilite adquirir y diseñar acciones para generar ventajas competitivas. | 1. Conoce su rol, sus objetivos, los del negocio y mercado . |
| | | | 2.Toma decisiones responsables y oportunas con enfoque y prioridad en el negocio. |
| | | | 3. Tiene claridad de hacia dónde va la compañía y es consciente de los recursos con los que cuenta. |
| | | | 4. Se anticipa a los cambios de "su" entorno y propone acciones e ideas de mejora que minimizan los efectos y aportan al negocio actual y futuro |
| Ejecución Efectiva | 4- Orientación al Logro | Capacidad de actuar proactiva, oportuna y eficiente para cumplir los objetivos, atender las necesidades del cliente, gestionar los procesos y recursos, asegurando la consecución de los resultados. | 1. Se comunica de manera asertiva y oportuna. |
| | | | 2. Planea, Prioriza e implementa acciones de forma ágil y efectiva. |
| Generación de Valor | | | 3. Gestiona su desempeño para obtener los mejores resultados. |
| | | | 4. Impulsa y apoya el desempeño sobresaliente propio y el de su equipo basado en una "sana competencia " sustentando . en parámetros de medición objetivos. |
| Compromiso social | 5- Responsabilidad por el Entorno | Capacidad para crear vínculos con los grupos de interés promoviendo desarrollo, bienestar, equidad y armonía con el entorno, para contribuir con la sustentabilidad del negocio. | 1. Es consciente y responsable de impacto que tienen sus decisiones y acciones en el medio ambiente, en la sociedad y en forma especial hacia sus compañeros de trabajo |
| | | | 2. Es consiente del valor que tiene su trabajo para su familia y su entorno, y por eso lo cuida aportando lo mejor de sí |
| | | | 3. Promueve la salud y la seguirdad en el trabajo, cumpliendo las normas y siendo ejemplo de autocuidado. |
| Innovación | 6-Creatividad y flexibilidad | Capacidad para trabajar en situaciones cambiantes con personas y grupos diversos; Generar aportes creativos, proponer e implementar soluciones novedosas para la innovación del proceso, diseño de estrategias, desarrollo y comercialización de productos y servicios. | 1. Genera y aporta nuevas ideas, desarrolla soluciones, mejoras y modificaciones que permiten obtener resultados que son apreciados por los clientes y el mercado. |
| | | | 2. Se mantiene actualizado en lo que sucede en el entorno del negocio, buscando oportunidades para aplicar en el desarrollo de su trabajo. |
| | | | 3. Comprende y considera perspectivas diferentes y cambia convicciones y conductas con el fin de adaptarse de forma rápida y eficiente a diversas situaciones. |

## D. DIMENSIÓN. el tamaño indica la información financiera y no-financiera, en valor y volumen que el cargo tiene bajo su responsabilidad. Esta dado por la libertad para actuar y su contribución a los resultados finales de la organización. Las cifras deben estar en teminos anuales.

| RESPONSABILIDAD | DETALLE/MONTO |
|---|---|
| Presupuesto asignado ( si lo tiene) | N/A |
| Bienes y valores (¿cuáles? ¿monto?) | N/A |
| Información Critica (¿cuál?) | Información confidencial del cliente (planos, prototipos, especificaciones, etc.) |

| | NOMBRE DEL CARGO | Nº DE PERSONAS (que ocupan el cargo) | NOMBRE DEL CARGO | Nº DE PERSONAS (que ocupan el cargo) |
|---|---|---|---|---|
| PERSONAS A CARGO: *Indique el nombre de los cargos y el número de personas que lo ocupan bajo su* ***dirección directa*** | N/A | | N/A | |
| | N/A | | N/A | |
| | N/A | | N/A | |
| | N/A | | N/A | |
| | N/A | | N/A | |
| PERSONAS INDIRECTAS A CARGO: *Indique el* ***número de personas indirectas a su cargo*** | NA | | | |

| NIVEL DE AUTONOMÍA - INICIATIVA | *Describe la supervisión que requiere normalmente este puesto* |
|---|---|
| | Frecuente. Todas las tareas, salvo variaciones menores, son analizadas por quien supervisa |
| | Varias veces al día. Esto para informar o recibir asesoría y/o asignaciones. Seguir métodos, procedimientos establecidos (mencione excepciones) |
| | Ocasional, dado que la mayoría de las tareas son repetitivas y están relacionadas con instrucciones y procedimientos habituales como normas. Los problemas poco usuales son reportados frecuentemente con sugerencias para solución. |
| X | Supervisión limitada. La naturaleza del trabajo es tal que se desempeña en gran medida con responsabilidad propia después de asignado y elegido el método. Ocasionalmente se desarrollan métodos propios. |
| | Los objetivos están delineados. El trabajo es evaluado primordialmente con base en resultados generales y hay amplio margen de elección del método. Con frecuencia se desarrollan métodos para al canzar los resultados |
| | Poca o inexistente supervisión directa. Se tienen facultades amplias para la selección, desarrollo y coordinación de los métodos dentro de un gran marco de referencia de políticas generales |

¿Sus decisiones de aprobación generalmente son revisadas antes de que se pongan en práctica?

Si X No

De ser "Si", ¿Quién aprueba? JEFE DE PLANTA

| NIVEL DE INTERACCION CON OTROS PROCESOS | *Identifica los contactos que tiene el cargo con otras cargos/áreas de la organización (interna) y entes, entidades externos a la organización* |
|---|---|

| INTERNOS | | | EXTERNOS | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *¿Con Quién? (cargo)* | Frecuencia (Diaria, Semanal, Mensual) | *Razón de Contacto* | *¿Con Quién?* | Frecuencia (Diaria, Semanal, Mensual) | *Razón de Contacto* |
| Ingeniero de Producción | Diaria o cuando sea requerido | Verificacion funcionamiento herramentales | Empresas clientes (autopartistas, otros) | Semanal | Diseño y fabricacion de herramentales y dispositivos |
| Supervisor de Taller Industrial | Diaria o cuando sea urgente | Fabricación de herramentales | | | |
| Supervisor de Calidad | Diaria | Piezas fuera de especificación | | | |
| Supervisor de Producción | Diaria o cuando sea requerido | Verificacion funcionamiento herramentales | | | |
| Operarios | Diaria o cuando sea requerido | Verificacion funcionamiento herramentales | | | |

| COMITÉS EN LOS QUE PARTICIPA | *Un comité es un grupo formal para la toma de decisiones. No todas las reuniones periódicas de trabajo son comités.* | |
|---|---|---|
| **NOMBRE** | **FUNCION EN EL COMITÉ** | **CADA CUANTO ASISTE** |
| APQP | Mostrar el avance en el diseño de las diferentes herramientas que tiene a su cargo. | MENSUAL o Cuando sea requerido |
| | | |
| | | |
| | | |

**Nota: Abstengase de mencionar las reuniones de trabajo a las que usualmente asiste ya que no encajan en el concepto de comité**

## E. PERFIL DEL PUESTO

**ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE CONOCIMIENTO.** ***Relacione el nivel de escolaridad mínimo requerido para el cargo, si se requiere nivel de estudio adicional mencionelo***

| ESCOLARIDAD Y NIVEL DE AVANCE: | TECNOLOGO EN DISEÑO DE HERRAMIENTAS, MECANICO INDUSTRIAL O INGENIERO MECÁNICO O AFIN | |
|---|---|---|

**CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS**

**A. INFORMÁTICOS** *(Algunos cargos exigen el manejo de programas o software específicos indispensables para el ejercicio del cargo. Definir el nivel básico, medio, avanzado que aplique al cargo)*

Programas Ofimáticos (Intermedio), Cualquier programa CAD en 3d (Intermedio), Cualquier programa CAE (Intermedio).

**B. CURSOS DE ACTUALIZACIÓN** *(Otros cursos que se requieren para la ejecución del cargo y que aportan al objetivo del cargo)*

Curso de Elementos finitos, programación CAM, tratamientos térmicos, conformaciones de metales, inyección de plástico, soplado de plástico, diseño de herramientas y ergonomia.

**C. IDIOMAS** *(si se requiere para el cargo algún idioma(s), relacione nivel de escritura, lectura y conversación en porcentaje*

Inglés: Escritura: 50%. Lectura 50%. Conversación: 25%

| EXPERIENCIA LABORAL Área(s) de experiencia práctica deseable en un sector específico | | |
|---|---|---|
| Diseño de troquelería o moldes para trabajo en frio o caliente. | AÑOS DE EXPERIENCIA TOTAL LABORAL | 1 AÑO |
| Diseño de moldes para soplado o inyección de plástico. | AÑOS DE EXPERIENCIA CARGOS SIMILARES | NO REQUERIDO |

**F. CONDICIONES ESPECIALES/ RIESGO A LOS QUE PUEDE ESTAR EXPUESTO. Sección diligenciada por Salud Ocupacional**

| Ergonómico | | Químicos | | Eléctricos | |
|---|---|---|---|---|---|
| Derivados Fuerza | | Gases y vapores | | Descargas eléctricas | |
| Derivados Postura | X | Material particulado | | Tensiones; alta, media o baja | |
| Otros: | | Líquidos | | Otros | |
| **Mecánico** | | Aerosoles | | **Sicosociales** | |
| Caída de objetos | X | Otros | | Responsabilidad/Autoridad | |
| Manipulación Elementos Corto-punzantes | X | **Biológicos** | | Trabajos repetitivos, en cadena, monotonia | X |
| Manipulación Maquinas/Herramientas | x | Macro organismos | | Otros | |
| Partes en Movimiento | X | Micro organismos | | **Tareas Críticas** | |
| Proyección de partículas | x | Otros | | Trabajos en alturas | |
| Otros: | | **Locativos** | | Trabajos en caliente | |
| **Físico** | | Almacenamiento inadecuado | | Trabajos en espacios confinados | |
| Iluminación deficiente | x | Instalaciones inadecuadas | x | Otros | |
| Radiaciones no ionizantes | | Otros | | **Otros** | |
| Radiaciones Ionizantes | | | | Riesgo Vial | |
| Temperaturas extremas | | | | Orden Público | |
| Otros: | | | | Otros: | |

**ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL** Relaciona los elementos de protección que debe usar la persona que asume el cargo para el ejercicio de su labor

| | |
|---|---|
| **Ropa** (Pantalón, Camisa, Bata, Overol, etc.) | **Protección Auditiva** (Inserción, Tipo Copa, etc.) |
| Chaqueta | Tapaoidos para ingreso a la planta |
| | Inserción o copa |
| **Calzado** (Botas de seguridad, Caucho, etc). | **Protección Corporal** (Traje para soldador, Tyvec, Casco, chalecos etc.) |
| Botas de seguridad | N/A |
| **Protección Respiratoria y Facial** (Mascara, Careta para soldar, Material particulado, etc.) | **Elementos de Protección** (Guantes, gafas de seguridad, etc.) |
| N/A | Guantes y gafas de seguridad para ingreso a la planta |
| | **Elementos de Especial para tareas criticas** (Arnés, Eslingas, EPP para espacio confinado, etc. ) |
| | N/A |

| ELABORADO POR (trabajador) | | APROBADO POR: | | VERIFICADO POR GH | |
|---|---|---|---|---|---|
| NOMBRE: | Guillermo Mujica / Juan Carlos Estupiñan/ Genrry Leon | NOMBRE: | Miguel Acosta | NOMBRE: | Martha Lecompte |
| CARGO: | Asistente de Diseño | CARGO: | Jefe de Planta | CARGO: | Gerente de G. Humana |
| FIRMA: | Genrry A Leon | FIRMA: | | FIRMA: | |

COFRE
Colombiana de Frenos S.A.
N.I. 860004055-2 * Tel 4150300

SUMITEMP
SUMINISTRAMOS RECURSOS HUMANOS TEMPORALES
Nit. No 800.237.432-9 / www.sumitemp.com

**LA SUSCRITA JEFE DE RELACIONES LABORALES**

**HACE CONSTAR**

Que, el (la) Señor(a ) **LEON FLOREZ GENRRY ALFONZO,** identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía **1.127.962.237,**estuvo laborando con nuestra compañía con un contrato por obra o labor ,prestando sus servicios para la empresa, **COLOMBIANA DE FRENOS S A COFRE ,** desempeñando el cargo de **INSPECTOR DE CALIDAD ,** desde el 18 de agosto 2018 hasta el 01 de noviembre 2018.

Esta certificación se expide a solicitud del interesado a los 29 días del mes de septiembre de 2021.

ERIKA ZAMORA B.

**ERIKA ZAMORA BAQUERO**
Jefe de Relaciones Laborales