



Chihuahua

MANUAL DE ORGANIZACIÓN JUNTA CENTRAL DE AGUA Y SANEAMIENTO

CONTENIDO

- Mensaje de la Presidencia
- Introducción al manual
- Propósito del manual
- Marco jurídico.
- Valores
- Política de calidad
- Organigrama general JCAS
- Funciones generales de la organización
- Descripciones y perfil de puestos
- Glosario



Chihuahua

MENSAJE DE LA PRESIDENCIA.

Hoy en día sólo las organizaciones eficientes pueden continuar con vida trabajando con alguna posibilidad de mejoramiento continuo, como es nuestra intención. La eficiencia sólo se puede lograr con organización, orden, dedicación y trabajo, es por ello que **LA JUNTA CENTRAL DE AGUA Y SANEAMIENTO DE CHIHUAHUA** en su afán de lograrlo ha elaborado este manual de organización que permita a sus empleados y funcionarios dedicar todo su entusiasmo, esfuerzo y eficiencia de una manera ordenada y organizada.

Este manual de organización contiene descripciones de cada uno de los puestos y su perfil requerido para que todos nosotros tengamos los lineamientos principales de nuestras funciones y responsabilidades mismos que nos indican el camino a seguir en las principales actividades que rigen nuestra vida diaria dentro de la JCAS.

Es nuestra intención que lo anterior nos organice de tal manera que podamos estar unidos en algo que nos llenará de mucho orgullo, y que es en última instancia nuestro objetivo primordial: satisfacer a fondo las necesidades de nuestros clientes internos, externos, proveedores y sociedad en general, rebasando sus expectativas con calidad en el servicio.

ING. RAUL ENRIQUE JAVALERA LEAL.
PRESIDENTE DE LA JCAS



Chihuahua

INTRODUCCIÓN

TODA ORGANIZACIÓN BUSCA ALCANZAR SUS OBJETIVOS DE LA MANERA MAS EFICIENTE Y EFECTIVA POSIBLE, POR LO CUAL ES TAREA DE LA ADMINISTRACION MODERNA BUSCAR MEDIOS ÓPTIMOS PARA EL LOGRO DE DICHOS FINES. LOS MANUALES DE ORGANIZACIÓN HOY REPRESENTAN UNA EXCELENTE MANERA DE AUXILIAR A LAS DIMENSIONES ESTRUCTURALES DE LA ORGANIZACIÓN: MEDIANTE LA FORMALIZACIÓN.

LA JUNTA CENTRAL DE AGUA Y SANEAMIENTO, CUENTA EN LA ACTUALIDAD CON EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS, LOS CUALES REQUIEREN DE UNA ATENCIÓN ADECUADA TANTO EN SU DESARROLLO PERSONAL COMO DE SU ÁREA LABORAL.

LA PRESIDENCIA DIRIGIDA POR EL ING. RAUL ENRIQUE JAVALERA LEAL BUSCA MANTENER LA SITUACIÓN LABORAL DEL EMPLEADO Y FUNCIONARIOS DE UNA MANERA CORRECTA Y REGISTRADA A FIN DE QUE SE LE RECONOZCAN SUS LOGROS Y SE LE PROPORCIONEN LAS PRESTACIONES A QUE SE HACE MERECEDOR POR EL HECHO DE LABORAR PARA JCAS.

EL PRESENTE MANUAL DE ORGANIZACIÓN PRESENTA UN EXTRACTO DE LAS RESPONSABILIDADES REALIZADAS PARA LOS PUESTOS, ASÍ COMO TAMBIÉN LOS PROCESOS EN QUE SE DESARROLLAN LAS PRINCIPALES FUNCIONES Y PERFIL QUE REQUIERE CADA UNO.



Chihuahua

PROPOSITO DEL MANUAL DE ORGANIZACION

FACILITAR EL ENTENDIMIENTO E INCREMENTAR EL CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DESARROLLADAS, RESPONSABILIDADES IMPLICADAS Y ESFUERZOS REQUERIDOS POR LOS DIFERENTES PUESTOS QUE INTEGRAN LAS DIFERENTES DEPARTAMENTOS, Y JEFATURAS, ASÍ COMO SU UBICACIÓN DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA, PARA LA CORRECTA VISUALIZACIÓN DEL PAPEL QUE JUEGAN EN LA REALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD, MISIÓN, VISION Y OBJETIVOS DE LA JUNTA CENTRAL DE AGUA Y SANEAMIENTO DE CHIHUAHUA.



Chihuahua

MARCO JURIDICO

ESTA INSTITUCION SE RIGE CON LAS SIGUIENTES LEYES:

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. EN SU ART. 123.
- LEY GENERAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL
- LEY DE OBRAS PUBLICAS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
- CODIGO ADMINISTRATIVO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- LEY DEL AGUA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
- NORMAS OFICIALES MEXICANAS APLICABLES

VALORES:

RESPECTO
RESPONSABILIDAD
LEALTAD
CALIDAD
PROFESIONALISMO
DINAMISMO
DISPONIBILIDAD
ESFUERZO
UNIDAD



Chihuahua

POLÍTICA DE CALIDAD:

TRABAJAMOS PARA CONSTRUIR OBRAS QUE SATISFAGAN A LA POBLACIÓN MEJORANDO NUESTRA INFRAESTRUCTURA DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO, MEDIANTE UN SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD, PROMOVRIENDO LA MEJORA CONTINUA Y OBJETIVOS PARA QUE CHIHUAHUA VIVA CUIDANDO EL AGUA PARA SU PROGRESO.

**ING. RAUL ENRIQUE JAVALERA LEAL.
PRESIDENTE DE LA JCAS**

**DOC. 5.3 PTE 01
REV. 1
FECHA DE REV. 13 DE SEPTIEMBRE DEL 2011.**



Chihuahua

DESCRIPCIONES DE PUESTOS Y PERFILES



Chihuahua

GLOSARIO

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL:

ES UN SISTEMA DE INFORMACIÓN MEDIANTE EL CUAL LA ORGANIZACIÓN DIVULGA Y OFRECE AL MERCADO DE RECURSOS HUMANOS OPORTUNIDADES DE EMPLEO.

ES UNA ACTIVIDAD QUE TIENE POR OBJETO INMEDIATO ATRAER CANDIDATOS PARA SELECCIONAR LOS FUTUROS PARTICIPANTES DE LA ORGANIZACIÓN.

RECLUTAMIENTO INTERNO:

OCURRE CUANDO HABIENDO DETERMINADO EL CARGO, LA EMPRESA TRATA DE LLENARLO MEDIANTE PROMOCIÓN DE SUS EMPLEADOS (MOVIMIENTO VERTICAL) O TRANSFERIRLOS (MOVIMIENTO HORIZONTAL) O AUN TRANSFERIRLOS CON PROMOCIÓN (MOVIMIENTO DIAGONAL).

OFRECE VENTAJAS DE ECONOMÍA, RAPIDEZ, MAYOR ÍNDICE DE VALIDEZ Y SEGURIDAD, REPRESENTA UNA FUENTE PODEROSA DE MOTIVACIÓN PARA LOS EMPLEADOS, A LA VEZ SE DESARROLLA UN SANO ESPÍRITU DE COMPETENCIA ENTRE EL PERSONAL.

RECLUTAMIENTO EXTERNO:

CUANDO HABIENDO DETERMINADO LA VACANTE, LA ORGANIZACIÓN TRATA DE LLENARLA CON PERSONAS EXTRAÑAS, ES DECIR, CON CANDIDATOS EXTERNOS QUE SON ATRAÍDOS POR LAS TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO APLICADAS.

LAS VENTAJAS QUE OFRECE: LA "SANGRE NUEVA" Y EXPERIENCIAS NUEVAS A LA ORGANIZACIÓN, RENUEVA Y ENRIQUECE LOS RECURSOS

HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN. APROVECHA LAS INVERSIONES EN PREPARACIÓN Y EN DESARROLLO DE PERSONAL EFECTUADO POR OTRAS EMPRESAS O POR LOS PROPIOS CANDIDATOS.



Chihuahua

SELECCIÓN DE PERSONAL:

ES EL PROCESO DE DETERMINAR CUAL ES O SON LOS SOLICITANTES MAS ADECUADOS A LAS NECESIDADES DEL TRABAJO PARA EL QUE ESTA SIENDO CONSIDERADO. ESTE PROCESO INICIA AL MOMENTO EN QUE LA PERSONA SOLICITA EL EMPLEO Y TERMINA CUANDO SE PRODUCE LA DECISIÓN DE CONTRATAR A UNO DE LOS SOLICITANTES.

“ENCONTRAR A LA PERSONA ADECUADA PARA EL PUESTO ADECUADO”.

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO:

EL OBJETIVO ES PROPORCIONAR INFORMACIÓN ACERCA DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPLICA EL DESEMPEÑO DEL CARGO Y EL AMBIENTE EN QUE SE REALIZAN ESTAS OBLIGACIONES.

CONDUCE A LA ESPECIFICACIÓN DE LA DESTREZA, CAPACIDAD Y CARACTERÍSTICAS QUE SON REQUISITO PREVIO PARA EL DESEMPEÑO SATISFACTORIO DEL CARGO.

VALUACIÓN DE PUESTOS:

ES UN PROCEDIMIENTO QUE ANALIZA EL PUESTO PARA DETERMINAR EL GRADO DE HABILIDAD, ESFUERZO Y RESPONSABILIDAD REQUERIDAS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS CUALES SE DESEMPEÑA, EN RELACIÓN CON OTROS PUESTOS DE LA MISMA ORGANIZACIÓN, A FIN DE ESTABLECER UNA RELACIÓN LÓGICA Y OBJETIVA ENTRE ESTOS FACTORES Y LA ESTRUCTURA DE SALARIOS.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

- * PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR AL PERSONAL.
- * SISTEMA DE APRECIACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CAMBIO.
- * TÉCNICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL CAMBIO.

SON LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN DE CADA LABOR. DEBEN SER DE USO FÁCIL, SER CONFIABLES Y CALIFICAR LOS ELEMENTOS ESCENCIALES QUE DETERMINAN EL DESEMPEÑO.