

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
INSTITUTO DE POSTGRADOS- FORUM
RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN (R.A.I)

ORIENTACIONES PARA SU ELABORACIÓN:

El Resumen Analítico de Investigación (RAI) debe ser elaborado en Excel según el siguiente formato registrando la información exigida de acuerdo la descripción de cada variable. Debe ser revisado por el asesor(a) del proyecto. EL RAI se presenta (quemado) en el mismo CD-Room del proyecto.

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	Especialización en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización en Chía
2	TÍTULO DEL PROYECTO	DISEÑO DE LAS DESCRIPCIONES Y LOS PERFILES DE CARGO PARA 50 POSICIONES COMO INSUMO PARA EL PROCESO DE DESARROLLO DE CARRERA EN DANONE ALQUERIA
3	AUTOR(es)	MAYORGA SALAZAR NATAHALIA CATALINA Y TRUJILLO LONDOÑO MARIA CAMILA
4	AÑO Y MES	ABRIL DE 2014
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	VILLAR DUARTE MARIA ELVIRA
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	<p>El presente trabajo pretende actualizar las descripciones y perfiles de 50 cargos, las cuales serán el insumo para estructurar planes de desarrollo en Danone Alquería e implementar estrategias de crecimiento que redunden en la sostenibilidad.</p> <p>Para esto se realizó un estudio aplicado descriptivo, que cubrió el 54% de los cargos existentes, considerados como aquellos con mayor impacto para la organización. Para llegar a este objetivo se desarrollaron tres fases: la fase de planeación, la fase de recolección de la información y la fase de validación.</p> <p>Este trabajo permitió integrar y articular la información existente relacionada con las descripciones y perfiles de cargo, formalizar las funciones y sensibilizar a los jefes y a los titulares de los cargos en sus responsabilidades y de las posibilidades de desarrollo que existen dentro de la organización, para que los procesos de crecimiento, plan de carrera y sucesión sean más claros.</p> <p>This paper aims to update the descriptions and profiles of 50 jobs, which will be the input to structure development plans in Danone Alqueria, and implement growth sustainability strategies.</p> <p>For this paper we made a descriptive study, which covered 54% of the jobs, considered as the greatest impact on the organization was made. The planning phase, the phase of data collection and validation phase: To reach this goal three phases were developed.</p> <p>This work allowed us to integrate and coordinate existing information related descriptions and job profiles, roles and formalize sensitize chiefs and other officers in their responsibilities and development possibilities that exist within the organization to growth processes, career and succession plan become clearer.</p> <p>Thus, career plans and succession become key strategic elements that identify the valuable people within the organization, and also to retain helping awaken and remain committed to enabling workers to have good results and likewise remain and feel part of the company.</p> <p>Finally, the development of knowledge and experience was favorable, higher levels of belonging, motivation and interest are given, and employees contribute to the objectives and achievements of the organization, so that the processes of growth, career and succession plans are more clear</p>
7	PALABRAS CLAVES	Perfiles de cargo, Descripción de cargos, Análisis de puesto, Plan y desarrollo de carrera, Plan de sucesión.
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Sector financiero, comercio, educación, exportaciones, manufactura, servicios transporte, etc. Se recomienda consultar al DANE o Cámara de Comercio.
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo Aplicado
10	OBJETIVO GENERAL	Estructurar 50 perfiles y descripciones de cargo en Danone Alquería
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los cargos claves de la organización para realizar las descripciones y perfiles respectivos. • Integrar y articular la información existente relacionada con los perfiles de cargo para formalizar las funciones y sensibilizar a los jefes y titulares de los cargos en sus responsabilidades generando así procesos más claros y transparentes.

12	RESUMEN GENERAL	<p>En resumen se puede decir que este trabajo consistió en formalizar y aprovechar herramientas de trabajo que tiene esta organización, al pertenecer a un grupo multinacional consolidado. Se logró recopilar el 54% de las descripciones y perfiles de cargo, los cuales son la base del pilar de desarrollo que se implementará de aquí en adelante en la organización, logrando así identificar los cargos clave de la organización y la sensibilización de los jefes y titulares de cada cargo acerca de sus responsabilidades.</p> <p>Así mismo este proceso permitió generar transparencia en temas de ascensos y oportunidades de desarrollo, lo que ha hecho que la organización perciba un área de Gestión Humana con procesos y procedimientos claros en su ejecución.</p> <p>La metodología implementada fue la de recolección de datos por cuestionario, el cual consistía en llevar a cabo una serie de preguntas que permitirán indagar acerca de principales responsabilidades, contactos, reportes y razón del ser del cargo, obteniendo así las descripciones de cargo entregadas y los perfiles establecidos para cada cargo.</p> <p>Es importante mencionar que las descripciones y perfiles de cargo son la base del proceso de desarrollo dentro de una organización, ya que nos permite entender según el tipo de organización cuales son en primera instancia las responsabilidades de determinado cargo y segundo que tipo de habilidades, conocimiento y experiencia debe tener la persona que ocupe ese cargo. Así pues se evidencia una gran herramienta, la cual nos permitirá enfocar mejor los recursos y programas de la compañía en pro de cerrar la brecha entre el perfil del cargo y el perfil de la persona que lo ocupa y por otro lado nos permitirá hacer un proceso de selección más acertado.</p> <p>La metodología utilizada fue la recolección de la información por medio de formatos de cuestionario enfocado a las responsabilidades y quehaceres del cargo. Luego de la recolección se hizo el proceso de validación de cada uno de los perfiles y descripciones de cargo.</p> <p>En conclusión se puede decir que se aportó una herramienta muy valiosa a la organización, ya que esta investigación será el punto de partida para cerrar brechas entre las personas que ocupan los cargos y las descripciones y perfiles de los mismos, orientar mejor los planes de retención y tener una selección mucho más acertada.</p>
13	CONCLUSIONES.	<p>La gestión de Recursos Humanos en una empresa tiene una gran responsabilidad dentro de la misma debido a que esta se ocupa de la organización, capacidades, cualidades y aptitudes del personal mediante procesos como reclutamiento, selección, capacitación, planes de carrera y planes de sucesión entre otros que van seguidos de las descripciones de cargo y levantamiento de los perfiles de la organización.</p> <p>Por esta razón es de suma importancia que las empresas cuenten con herramientas eficientes en el área de Recursos Humanos que garanticen la productividad satisfaciendo necesidades y generando utilidades, por medio de sus trabajadores quienes son el motor de la empresa. El puesto de trabajo y descripción de cargo se convierten entonces en el mayor vínculo que existe entre el trabajador y la empresa, ya que por medio de este se explican las actividades a realizar lo que genera mayores oportunidades de mejora, ya que el trabajador conoce sus responsabilidades, funciones, y tareas entre otros ayudándolo a realizar mejor su trabajo e igualmente a informarse acerca de lo que la empresa espera de él.</p> <p>La descripción de cargo trae consigo grandes ventajas ya que facilita el proceso de selección de personal, propicia transparencia en la contratación, sirve de orientación para que se realice una buena capacitación, se generen planes de carrera y planes de sucesión e igualmente es de gran ayuda para realizar evaluaciones de desempeño entre otros.</p> <p>Para esto es necesario que los empleados conozcan las políticas y normas de la organización al igual que la visión, misión y valores de la misma para que se genere armonía, dedicación y buenos resultados, pues son estos quienes constituyen la esencia misma de la productividad. De esta forma el levantamiento de perfiles va ligado al crecimiento personal y profesional del trabajador, es decir que el proceso de levantamiento de perfiles permite la creación de planes de carrera y planes de sucesión.</p> <p>El plan de carrera orienta la ruta de desarrollo que una persona pueda tener al interior de la organización, es decir cómo puede caminar por la estructura de la misma, mientras que el plan de sucesión es la continuación ordenada de una persona en lugar de otra analizando los puestos claves y las personas idóneas para ocuparlos.</p> <p>Los planes de carrera y planes de sucesión son elementos estratégicos claves que permiten identificar a las personas valiosas dentro de la organización, e igualmente ayuda a retenerlas. En este orden los planes de carrera y planes de sucesión ayudan a despertar y mantener el compromiso de los trabajadores permitiéndoles tener buenos resultados y así mismo permanecer y sentirse como parte de la compañía.</p> <p>De esta forma se propicia el desarrollo de conocimientos y experiencia, se dan mayores niveles de pertenencia, motivación e interés, y los empleados contribuyen a los objetivos y logros de la organización,</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior es pertinente tener en cuenta algunas sugerencias en el momento de realizar el proyecto.</p> <p>En primer lugar se debe informar a todo el personal de la empresa sobre lo que se va a realizar para que este sea conocido a profundidad, se tenga el apoyo de los directivos y jefes de cada proceso y así se tome conciencia de su importancia.</p> <p>De esta forma es importante que la persona encargada de realizar las descripciones de cargo sea una persona que sepa del tema, se informe adecuadamente y siga los pasos adecuados para la realización del mismo, pues de este depende unos buenos resultados.</p> <p>En el momento en que se tenga el levantamiento de perfiles completo y se vayan a implementar los planes de sucesión y planes de carrera es importante que se tengan en cuenta las preguntas que se nombran en el marco teórico.</p> <p>Por otro lado se sugiere que este proyecto se alinee con las políticas y normas de la empresa incluyendo la visión, misión y valores que conforman la misma.</p> <p>Por último es pertinente que se revise y se actualicen anualmente las descripciones de cargo, con el fin de identificar nuevas brechas, y mejoras para la empresa.</p>

14	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Gary Dessler, "Administración de Personal", Sexta Edición 1996, Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A. • William B. Werther, Jr. & Heith Davis, "Administración de Personal y Recursos Humanos", Cuarta Edición, 1995, McGRAW-HILL • Chiavenato, Idalberto, "Administración de Recursos Humanos", Sexta Edición 1994, McGRAW-HILL. • Fernández Manuel, Análisis y Descripciones de Puestos de Trabajo, Ed. Días de Santos, 1995. • García María Erika, Desarrollo de carrera como parte esencial en el plan de vida del ser humano y estrategia empresarial, 2012. • Super, D.E. y Bohn, M.J. (1970). Occupational psychology. Belmont, CA: Wadsworth. • Retomado de http://es.rhhreemplazougma.wikia.com/wiki/planes_de_carrera_Vs._planes_de_reemplazo. • Retomado de http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema7cg/page_02.htm Retomado de http://blog.inspiringbenefits.com/recursos-humanos/los-planes-de-sucesion-en-las-empresas-que-son-y-como-desarrollarlos-con-exito
----	------------------------	--