

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

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	GESTION PARA EL DESARROLLO PARA EL DESARROLLO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN
2	TÍTULO DEL PROYECTO	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE CARRERAS PARA EL PERSONAL DE LAS ÁREAS COMERCIAL Y DE DESARROLLO Y PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA MUSSI ZAPATOS.
3	AUTOR(es)	VILLAMIZAR MARTINEZ SORAYA CAROLINA JACOME SANCHEZ MILANYELA KATRYT VERGEL SERRANO JUAN CARLOS
4	AÑO Y MES	2014 - DICIEMBRE
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	VILLEGAS LUZ MARINA
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	Se contextualiza en el sector calzado y marroquinería, uno de los más importantes en la economía de la región, en busca diagnosticar las condiciones de desarrollo en que se encuentra el personal comercial y operativo de MUSSI Zapatos y el grado de involucramiento de la alta gerencia en la contribución del crecimiento personal y profesional de sus colaboradores. Enmarcado por los valores y enfocados en los objetivos estratégicos de la
7	PALABRAS CLAVES	Recurso Humano Potencial Desempeño Competitividad
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Sector de la manufactura y comercial
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo aplicado a la empresa MUSSI ZAPATOS SAS
10	OBJETIVO GENERAL	Implantar en la organización un enfoque nuevo de estilo de dirección para administrar el Talento Humano especialmente de las áreas core.
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Mejorar y simplificar la gestión integrada de los talento humano. Generar un proceso de mejora continua en la calidad y en la asignación de los talento humano. Reconocer la contribución del desarrollo profesional de las personas y de la empresa en general. Mejorar la productividad y competitividad de la empresa
12	RESUMEN GENERAL	El sector de la manufactura del calzado y marroquinería, uno de los más importantes en la economía de la región del Norte de Santander debido a su gran aporte en el desarrollo, crecimiento y sostenibilidad de la mano de obra local. A partir de esta idea, se busca diagnosticar las condiciones de desarrollo en que se encuentra el personal comercial y operativo de MUSSI Zapatos a través del crecimiento paulatino que ha tenido la empresa desde hace aproximadamente 2 años y la expansión de la marca a nivel nacional, creando en la empresa la oportunidad de potencializar el recurso humano que ha estado durante todo el proceso de crecimiento como marca y que sus resultados en desempeño han sido valiosos para lograrlo. Año tras año, la visión de la compañía ha ido aumentando, generando así, mayor oportunidad de empleo en los diferentes municipios donde hace presencia. La alta gerencia y sus directivos han sido participes en la contribución del crecimiento personal y profesional de sus colaboradores a través de oportunidades de ascensos en los cargos de varios de ellos. El identificar cargos claves y las rutas profesionales que son fundamentales en los procesos core de la organización permite crear planes de desarrollo específicos acordes al estilo de dirección, enmarcando los valores que la empresa promueve en cada una de las áreas, pero sobre todo en cada uno de los colaboradores que conforman la organización en busca de alinearse con las estrategias de la empresa. Diseñar los perfiles de los cargos básicos de las áreas comercial y operativa teniendo en cuenta las competencias organizacionales requeridas para dichos cargos. El diseño del mapa de potencial y desempeño de los procesos críticos y las acciones de desarrollo y compensación se implementarán para obtener beneficios que se verán reflejados en la productividad, competitividad y rentabilidad del recurso humano y de la organización en general.

<p>13</p>	<p>CONCLUSIONES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad La empresa debe hacer una gran inversión en el proyecto de desarrollo con el objetivo de mejorar las condiciones de los colaboradores y de esta manera lograr satisfacer las exigencias del cliente con productos de excelente calidad que maximicen las ventas y la empresa tenga más capacidad de maniobra frente al competidor. • Competitividad Se orientan a dar valor a elementos que cada día demandan más importancia en el exigente mundo de hoy, como lo son el conocimiento y el talento, siempre que pueda ser transformado en un hecho en el cual el colaborador se sienta relacionado con MUSSI. • Productividad El plan estratégico de Desarrollo Organizacional busca lograr un cambio planeado de la organización conforme a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en la eficiencia de las personas, en mejorar las relaciones interpersonales, en los factores económicos y de costos (balance costos-beneficios), en las relaciones grupales, el fomento del liderazgo. <p>Para el fortalecimiento de la gestión del talento humana se debe implementar el enfoque de responsabilidad social empresarial ya que la empresa debe velar por el desarrollo personal y familiar de los trabajadores en conjunto con la productividad que se desea obtener. Se deben incluir en los procesos de selección de competencias, el desarrollo de temas sociales y ambientales, así mismo capacitar a los colaboradores en dichos aspectos.</p> <p>Se deben garantizar espacios seguros y saludables, con buen clima laboral, mejorando constantemente las condiciones de vida de los empleados sin dejar a un lado la interacción entre los aspectos laborales y los personales.</p> <p>El desarrollo sostenible es un tema de vital importancia para las empresas modernas, ya que desarrollan prácticas (producción, almacenamiento, transporte y distribución) sanas que no atentan contra el medio ambiente y de esta manera se promueven las buenas acciones para el mantenimiento de los recursos naturales que beneficiaran a las futuras generaciones.</p>
<p>14</p>	<p>FUENTES BIBLIOGRÁFICAS</p>	<p>Grupo Harper & Lynch España (1992). Planes de carrera y sucesión en la empresa. Madrid, Editorial Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones.</p> <p>Alles, Martha (2009). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires. Editorial Granica.</p> <p>Chiavenato, Idalberto (1998). Introducción a la teoría general de la administración. México, Editorial Mc Graw Hill.</p> <p>Melillo, Fernando y Nakano, S, (1996). "Evaluación del Impacto y Calidad de la Capacitación, una propuesta metodológica". INAP, Dirección Nacional de Capacitación,</p> <p>Martens, Leonard (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid, Editorial Cumbre Iberoamericana.</p> <p>Alles, Martha (2002). Desempeño por competencias: Evaluación de 360°, capítulo 5. México, Editorial Granica.</p> <p>Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de recursos Humanos (Quinta Edición). Colombia Editorial Mc Graw Hill.</p> <p>Koontz, H. y Heinrich, H. (2002). Administración una perspectiva global. México, Editorial Mc Graw Hill Interamericana</p>