

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 (quema) en el mismo CD-Room del proyecto.

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	Especialización de Gestión para el Desarrollo Humano en La Organización
2	TÍTULO DEL PROYECTO	Proceso de Desarrollo para ACH Colombia S.A
3	AUTOR(es)	Campuzano Fajardo María Alejandra, Méndez Bernal Ana María, Sánchez Blanco Esperanza
4	AÑO Y MES	Septiembre de 2014
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	Luz Marina Villegas Gonzalez.
6	ABSTRACT	<p>ACH Colombia is a company that has as a strategic objective to ensure good performance, commitment and sense of belonging of its employees, responding to the needs of the company as well as the capabilities and aspirations of the people.</p> <p>It is for this reason this project aims to implement a development process that becomes effective and generates value for the company and so defined and documented the activities of a comprehensive development plan through the IDEAL methodology, which is used as a tool for continuous improvement in all areas of the company.</p> <p>For this, a qualitative research was apply, and the result was a document that contains a matrix of Assignments and Responsibilities (RACI); a flowchart based on inputs, outputs, suppliers and customers of the process (IOSCP); development policies in the company, and finally the distribution of activities with the clarification of the detailed procedure of how to make the overall process of development.</p> <p>Exposed approaches have been based on the study of the organization, in order to give continuity to the process of development, and so getting people to have a clear and unified picture of the development policies of the company, helping ACH Colombia, which is a growing organization, to be able to mapping potential and constitute an area of Human Resource as a strategy partner of the organization.</p>
7	PALABRAS CLAVES	Evaluación de competencias, evaluación de desempeño, proceso, políticas, plan de carrera, plan de sucesión, cargos claves, cargos críticos, metodología I.D.E.A.L y matriz RACI.
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Sector financiero
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo aplicado.
10	OBJETIVO GENERAL	Definir y documentar las actividades de un plan de desarrollo integral para la compañía ACH Colombia a través de la metodología I.D.E.AL, con el fin de fortalecer y dar continuidad al mismo.
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Definir el objetivo y el alcance del proceso de desarrollo de personal. • Identificar los diferentes agentes que integran el proceso de desarrollo (Proveedores internos, Clientes internos, Entradas y Salidas). • Delimitar los responsables del proceso y registrarlos dentro de una matriz RACI. • Describir las actividades del proceso. • Diseñar un modelo de desarrollo para ACH Colombia.
12	RESUMEN GENERAL	<p>Las áreas de recursos humanos de las compañías actuales se encuentran en la constante búsqueda de gestionar y administrar sus procesos de una manera adecuada y eficiente, enfocada al cumplimiento de objetivos, de elevar la productividad del trabajo de conocimiento en las personas que hacen parte de la organización, y así cumplir con metas y rentabilidad proyectada.</p> <p>Para ello ACH Colombia trabaja en pro de incentivar y dar seguimiento al desarrollo de cada uno de los talentos de la compañía y así lograr el buen desempeño, compromiso y sentido de pertenencia en la medida que dicho desarrollo sea equilibrado y responda tanto a las necesidades de la empresa como a las capacidades y aspiraciones de la persona.</p> <p>Por otro lado, el trabajo de los líderes de la compañía es clave y fundamental, ya que permite orientar el talento al futuro profesional que le puede traer el trabajar de la mano con la misión y visión de la compañía y al mismo tiempo cumplir con las necesidades presentes y futuras de ACH Colombia S.A.</p> <p>En este contexto, para ACH Colombia es importante implementar un proceso de desarrollo que sea efectivo y genere valor para la compañía, para ello se definieron y documentaron las actividades del plan de desarrollo integral para la compañía a través de la metodología I.D.E.AL, entendida como una herramienta que especifica, cuál es el camino que deben seguir una empresa para mejorar sus procesos, y las prácticas y requisitos a cumplir a lo largo de su camino, con el fin de fortalecer y dar continuidad al mismo. Dicha metodología es utilizada para todos los procesos de la compañía y es el lineamiento para la realización y desarrollo de la misma.</p> <p>Para este estudio se realizó una investigación aplicada de tipo cualitativo, el cual dio como resultado un documento con la matriz de Responsabilidades y asignaciones (RACI) que establece la responsabilidad que cada rol debe jugar en cada actividad dada, el diagrama de flujo basado en Entradas, Salidas, Proveedores y Clientes del proceso (PEPCS), las políticas de desarrollo en la compañía, y la distribución de actividades con la aclaración del procedimiento detallado de cómo realizar el proceso general de Desarrollo.</p> <p>Los planteamientos expuestos se han fundamentado en el estudio de la organización, con el objetivo de dar continuidad a los procesos de desarrollo del área de talento humano, y así lograr que las personas tengan una idea clara y unificada de las políticas de desarrollo de la compañía y de lo que se quiere en el momento de su ejecución, contribuyendo a que ACH Colombia, que es una organización en crecimiento y que cuenta con una metodología de procesos sólido, permita en un futuro mapear potenciales y constituir un área de Talento Humano como socia estratégico de la organización.</p>

13	CONCLUSIONES.	<ul style="list-style-type: none"> • ACH Colombia es una organización en crecimiento y cuenta con una metodología apropiada para establecer procesos de desarrollo avanzados que permitan en un futuro mapear potenciales y constituir un área de Talento Humano como socia estratégico de la organización. • Después de realizar la fase 1 y 2 de la metodología IDEAL para el proceso de Desarrollo, se recomienda dar continuidad con las fases 3, 4 y 5 de dicha metodología. • Continuar con el mejoramiento de la evaluación Integral de Desempeño, para clarificar las calificaciones y poder gestionar el mapeo de potencial con una mayor claridad. • Divulgar de manera directa las políticas y procedimientos de desarrollo como fundamento para orientar a una organización ACH hacia el logro de sus objetivos. • Concientizar a líderes y colaboradores acerca de la importancia de los planes de entrenamiento y evaluaciones de desempeño a través de acompañamiento y seguimiento por parte de Talento Humano. • Integrar los procesos de entrenamiento y evaluación del desempeño en relación a los cargos. • Continuar con el establecimiento de planes de carrera y de sucesión iniciando con los cargos claves y críticos de la Compañía. • Seguir identificando las competencias como parte del proceso de retroalimentación de los colaboradores de ACH para alcanzar su máximo desempeño. • Metodología específica para los planes de entrenamiento y evaluaciones de desempeño, que pueden ser replicados. • Establecer un plan de formación y capacitación que gestione el conocimiento.
14	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	<p>ALLES, M. A. Diccionario de comportamientos Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica, 2000.</p> <p>ALLES, M. A. Desempeño por competencias, Evaluación 360. Buenos Aires: Granica, 2005.</p> <p>ALLES, M. A. Conciliar Vida Profesional y personal. Buenos Aires: Granica, 2010.</p> <p>BURACK, D. & SILICIO, A. Planeación de vida y carrera. Limusa, México: 1995.</p> <p>CAPUANO, Andrea M. Evaluación de desempeño por competencias. En: reladyc [online], noviembre 2004, Vol. 7, número 07. Disponible en: https://mailattachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/s/?view=att&th=143a36eea149a044&attid=0.1&disp=att&realattid=f_h7qytrnb0&safe=1&zw&saduie=AG9B_P_YVNVIN70W2RAUW1UEyG-A&sadet=1390294283470&sads=R5BBhMYj8Xly19HKJbp_JPybtQQ&sadssc=1</p> <p>CEJAS, M. La Formación por competencias: Una visión. 11 de Noviembre de 2005.</p> <p>GIL, J. La Evaluación de competencias. Universidad Nacional de Educación. Educación XXI, num. 10, pp 83-106, España 2007</p> <p>LUSTHAUS, C., ADRIEN, M. H., ANDERSON, G., CARDEN, F., & MONTALVAN, G. P. Evaluación Organizacional, Marco para Mejorar el Desempeño. Canadá: 2002. Banco interamericano de desarrollo.</p> <p>MARTINEZ, N. Propuesta de un Modelo de Desarrollo de Carrera para una Organización Diversificada En: Revista del Instituto Universitario de la Educación [online], septiembre 1996.</p> <p>MCFEELEY, Bob. IDEAL a user's guide for software process improvement. Software Engineering Institute. Hanscom AFB: Febrero 1996.</p> <p>ROJAS LÓPEZ, Miguel D, CORREA ESPINAL, Alexander y GUTIÉRREZ ROA, Fabiana. Sistemas de control de gestión. Colombia: 2012. 335p. ISBN: 978-958-8675-88-6.</p> <p>SOFTWARE ENGINEERING PROCESS MANAGEMENT PROGRAM. CMMI® for services, version 1.3 CMMI-SVC, V 1.3. Hanscom AFB: Noviembre 2010. CMU/SEI-2010-TR-034 ESC-TR-2010-034</p> <p>WESSELLNK, R. y otros. Competence – Base Education. Documento presentado por la European Research Network in vocational education an training. Universidad de Hamburgo. 2003. Disponible en: http://edepot.wur.nl/34925</p> <p>WILQUERSON, BRIAN. Unidades de conocimiento - Plan de sucesión. En: Fundación per a la motivación de los recursos humanos [online], abril 2008. Disponible en: http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/8284/successio_cast.pdf</p> <p>ZARATE AMAYO, J. Proceso de Evaluación de Desempeño por Competencias en una. Lima, Perú: Noviembre de 2008.</p>