

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	Gestión para el Desarrollo Humano en las Organizaciones
2	TÍTULO DEL PROYECTO	Plan estratégico para el desarrollo del talento humano grupo inmobiliario paisaje urbano
3	AUTOR(es)	Navarro Duran Naila Maryery Y Rojas Matamorros Sandra Milena
4	AÑO Y MES	2014 Noviembre
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	Villegas Luz Marina
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	<p>El siguiente plan estratégico para el desarrollo del talento humano en el Grupo Inmobiliario Paisaje Urbano tiene como fin principal diseñar un proceso organizado de talento humano, que le permita a la organización la alineación de sus objetivos estratégicos con los objetivos de sus colaboradores a través de un análisis de la organización y de su cultura, identificando su foco estratégico para esta manera determinar las competencias a desarrollar para el logro de los objetivos, adicionalmente se realizará un plan de carrera para los cargos claves y su debido proceso de desarrollo, igualmente se analizará y se identificarán los cargos críticos para de esta manera establecer un plan de sucesión, lo anterior enfocado al desarrollo de competencias organizacionales efectivas.</p> <p>The next strategic plan for the development of human resources in the Cityscape Real Estate Group mainly aims at designing an organized process of human talent that will enable the organization to align its strategic objectives with the goals of its employees through a analysis of the organization and its culture, identifying its strategic focus to thereby determine the competencies to be developed to achieve the objectives, further a career plan for key positions and due process of development will take place, also be analyzed and critical positions to thereby establish a succession plan are identified, the above focused on the development of effective organizational skills.</p>
7	PALABRAS CLAVES	Desarrollo, competencias,sucesión,plan,estrategia.
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Sector construccion
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo Apliacado
10	OBJETIVO GENERAL	Diseñar un plan de desarrollo para los cargos claves y un plan de sucesión para los cargos críticos de Paisaje Urbano, los cuales permitan una adecuada gestión del talento humano de las áreas estratégicas de la organización para lograr competitividad y productividad empresarial aumentando la rentabilidad.
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la empresa objeto del proyecto • Detallar y analizar la el plan estratégico de la empresa, detallando sus focos estratégicos, factores claves de éxito, procesos claves, cargos claves, cargos críticos y competencias organizacionales. • Determinar el objetivo, recursos y limitaciones del plan de desarrollo. • Diseñar el plan de carrera acorde al grupo inmobiliario Paisaje Urbano y detallar su desarrollo y seguimiento. • Plantear un plan de sucesión y determinar su seguimiento.
12	RESUMEN GENERAL	<p>A medida que los mercados cambian, las organizaciones se ven obligadas a cambiar y para ello deben iniciar procesos que optimicen su productividad y rentabilidad por tanto es importante iniciar un proceso interno que les permita desarrollar de manera efectiva su más importante recurso; las personas.</p> <p>En el siguiente trabajo se detalla el diseño de un plan adecuado de desarrollo implementado desde la dirección estratégica del Grupo Inmobiliario Paisaje Urbano, medida que se opta para mejorar los diferentes procesos y en busca de la mejor toma de decisiones haciendo de esta una empresa competitiva dentro de la exigencia laboral, económica y del mercado donde desarrolla sus actividades.</p> <p>Para la implementación del plan estratégico se estableció como objetivo general diseñar un plan de desarrollo para los cargos claves y un plan de sucesión para los cargos críticos de Paisaje Urbano, los cuales permitan una adecuada gestión del talento humano de las áreas estratégicas de la organización para lograr competitividad y productividad empresarial aumentando la rentabilidad.</p> <p>Dicho diseño requirió la realización una serie de actividades organizadas las cuales iniciaron identificando la empresa objeto del proyecto, su actividad económica, su contexto, se realizó un diagnostico cultural para de esta manera tener claras las condiciones en las cuales daría lugar dicho plan de desarrollo; posteriormente se detalló y analizó el plan estratégico de la empresa, detallando sus focos estratégicos, factores claves de éxito, procesos claves, cargos claves, cargos críticos y competencias organizacionales; identificado su plan estratégico se determinaron los objetivo, los recursos gerenciales necesarios y las posibles limitaciones que podría tener dicha la implementación del mencionado plan de desarrollo. Teniendo en cuenta lo anterior y analizados los cargos claves de grupo inmobiliario Paisaje Urbano se procedió a desarrollar un plan de carrera para los cargos claves que correspondían a asesores comerciales e ingenieros residentes, definiendo también las rutas profesionales a dirección inmobiliaria y jefatura de proyectos, con sus respectivas rutas de promoción a través de la identificación de competencias comunes y diferenciales de cada una de las rutas seleccionadas así como también la elaboración de los respectivos perfiles. Y finalmente se planteó un plan de sucesión a para los cargos críticos identificados anteriormente acompañado en primera instancia de la identificación de las competencias a fortalecer, su proceso de desarrollo, seguimiento y el sistema de evaluación a utilizar para asegurar la efectividad de dicho proceso, así mismo se detallaron los planes de capacitación necesarios, cronograma e inversión de los mismos.</p>

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

13	CONCLUSIONES.	<p>La implementación de este proyecto se verá reflejado en primer lugar la rentabilidad ya que al existir mayor retención del personal calificado, las curvas de aprendizaje permitirían desarrollar mejor y en menor costo los procesos productivos de la empresa, al contar con personal más competente se podría prestar un mejor servicio, lo que redundaría en fidelización de los clientes y se aumentaría la posibilidad de recompra, disminución de los costos en los procesos de reclutamiento, al obtener mayor estabilidad laboral.</p> <p>En segundo lugar la organización lograr ser más competitiva porque al existir mayor estabilidad de las personas se podría profundizar en el desarrollo de estrategias diferenciadoras, al contar con personal calificado, se obtendría mayor aporte profesional en beneficio de la toma de decisiones a nivel gerencial y mejora la planeación de las necesidades futuras que la empresa pueda tener en el área de Talento Humano Y por último, dicha implementación impactara de manera directa la productividad generando disminución de reprocesos, mayor especialización de los colaboradores, mejora de clima laboral y satisfacción de clientes internos, les permite a los colaboradores tener mayor claridad de la dirección de su potencial crecimiento y disminuye los traumatismos por reemplazo ante la renuncia de un colaborador.</p>
14	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	<p>ALLES Marina, Dirección estratégica de Recursos Humanos, 6 Edición</p> <p>BECKER; G; Huselid; Ulrich. Gestión humana para incidir en los resultados del negocio. (1995); (1996); (1997).</p> <p>BEER. Gestión humana considerada una tarea administrativa. (1997).</p> <p>BURACK, Elmer H. Planificación y aplicaciones creativas de Recursos Humanos, una orientación estratégica.</p> <p>CABUYA, L. A. La gestión humana: algunos elementos para su análisis. Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia, (14), 137-151.</p> <p>CALDERÓN, G. la gestión cultural de la organización para lo cual debe buscar el desarrollo de los recursos y capacidades que hacen competitivas a las empresas. (2006).</p> <p>CHAPARRO. El uso intensivo del conocimiento, políticas de recursos humanos que faciliten el logro de capacidades organizacionales orientadas hacia la creatividad y procesos dinámicos de innovación. (1998).</p> <p>CHIAVENATO Adalberto, Gestión del Talento Humano Ed. McGrawHill</p> <p>CUMMINGS Y SCHWAB, Donald (1985): Recursos Humanos, desempeño y evaluación. México. Trillas.</p> <p>DALZIE M. Cubeiro J.C. Las competencias: clave para una gestión integrada de Recursos Humanos. Editores 11ª Edición</p> <p>DEVANNA, M. A., FOMBRUN, C. & Tichy, N. Gestión de recursos humanos: una perspectiva estratégica. Organizaciones Dinámicas, 51-67. (1981).</p> <p>DOMBOIS, R. (1994). Modernización empresarial: reto para las relaciones industriales en América Latina. Revista Colombiana de Psicología (3). (1994). Pág. 86.</p> <p>FERNANDEZ CAVEDA Alberto, consultor para la Dirección de RRHH, CISS- PRAXIS. Formatos suministrados por la profesora Luz Marina Villegas en la especialización en gestión para el desarrollo humano en las organizaciones, Tercer ciclo.</p> <p>GARCÍA, Miguel (2000): "El enfoque de competencias en la gestión de Recursos Humanos". Disponible en internet: http://www.capitaleemocional.com/articulos/gestion_por_competencias.htm.</p> <p>KOTTER, John Paul. Leading Change (liderando el cambio). 1995</p> <p>LEVY-Leboyer Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona: Ediciones Gestión.</p> <p>MENDOZA, J. M. (1996). Competitividad y estrategias competitivas: el reto para Colombia. Tecnología Administrativa. Revista del Departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad de Antioquia, X (22), pag13-56.</p> <p>MERTENS, Leonard. La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional www.cinterfor.org 2000.</p> <p>PAZ, Tomas y otros, Nueva Gerencia de Recursos Humanos. Planeación estratégica de los Recursos Humanos.</p> <p>REVISTA DINERO. Algunas alternativas que se están volviendo comunes son las fusiones y las alianzas estratégicas para competir por nuevos mercados, mientras en lo interno se siguen recortando gastos laborales y financieros. (2002).</p>