



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

TESINA

**DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA
EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX.**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**PRESENTA:
CARMELITA NORIKO PALACIOS NAKAUMA.**

**ASESOR:
L.A.E. ARTURO PEREZ AREVALO.**

Junio 2010



DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA
EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

Índice

Introducción.....	1
Justificación	3
Antecedentes de la empresa Distribuciones Imex	4
Organigrama de la empresa.....	5
Antecedentes de recursos humanos	6
Desarrollo de personal dentro de la empresa	7
Objetivo general y específicos de la tesina	8
Capítulo 1. Desarrollo de personal y plan de vida y carrera	
1.1. Desarrollo de personal	9
1.2. Plan de vida	12
1.3. Importancia y funciones de plan de vida y carrera.....	12
1.4. Planeación y cumplimiento de metas y objetivos	13
1.5. Planeación de carreras.....	14
1.5.1 Análisis y definición de la estrategia empresarial	15
1.5.2. Definición de la estrategia de recursos humanos	15
1.5.3 Determinación de los planes de carrera	18
1.5.4. Elaboración de los planes de carreras.....	18
1.5.5. Elaboración y aprobación de los planes de desarrollo.....	19
1.5.6. Evaluación y monitoreo de los planes de carreras.....	19
Capítulo 2. Método científico	
2.1. Plan de vida y carrera	21
2.2. Delimitación del tema	22
2.3. Planteamiento del problema	23
2.4. Formulación de la hipótesis y sus variables.....	24
Capítulo 3. Investigación documental y de campo	
3.1. Investigación documental	25
3.2. Fuentes de investigación.....	26
3.3. Investigación de campo	28
3.4. Técnicas de investigación de campo	28
3.5. Análisis FODA aplicado en la empresa Distribuciones Imex.....	30
3.6. Diseño del cuestionario	32
3.7. Resultados de las encuestas	34
Capítulo 4. Conclusiones generales y estrategias	
4.1. Comprobación del problema.....	38
4.2. Respuesta a la hipótesis.....	38
4.3. Conclusiones generales y estrategias.....	38
4.4. Resumen	39
4.5. Plan de acción para implementar en la empresa Distribuciones Imex	40
4.6. Objetivo y fines de las estrategias planteadas	43
4.7. Recomendaciones.....	43
Referencias bibliográficas	

INTRODUCCION

La administración de los recursos humanos enfrenta numerosos desafíos en su relación con el personal, el desafío básico es contribuir a que la organización mejore su eficacia y su eficiencia de manera ética y socialmente responsable, considero que cuando se carece de una buena relación entre el jefe y el empleado puede surgir algunas limitaciones para cumplir con el objetivo de la empresa y para mantener una fuerza de trabajo efectiva se requiere más que un pago justo e instalaciones adecuadas ya que los empleados necesitan algún tipo de motivación y el departamento de recursos humanos es en parte responsable de garantizar la satisfacción del personal con su trabajo.

Considerar hablar de un plan de vida personal, va más allá de la simple adquisición de determinados bienes materiales o placeres temporales, no solamente se trata de lograr lo anterior, sino más que nada alcanzar la realización de un plan personal de vida hacia el logro de su destino.

Es importante que todos los seres humanos nos demos cuenta que para poder subsistir en este mundo, es necesario trabajar y a su vez satisfacer aquellas necesidades, que de cierta manera nos marcan el camino a seguir y a realizar aquellas metas que nos hemos propuesto alcanzar en el transcurso de nuestra vida.

El plan de vida es un proceso continuo a través del cual una persona establece sus metas e identifica los medios para alcanzarlas. Diseñar un plan de vida implica reflexionar, definir y poner por escrito sus objetivos personales en una visión de futuro, que integre los aspectos que estén relacionados a lo Personal, Profesional y Social. La visión de la vida futura señala el rumbo, da dirección, es la cadena o el lazo que une en la persona con el presente y el futuro y permite trazar las rutas en búsqueda de la autorrealización ubicada en términos personal, profesional y social.

El Plan de Vida Personal incluye su propósito de vida (visión - misión), para lo cual debe identificar los aspectos que le permitan viabilizar dicho plan, utilizando y desarrollando sus habilidades y de aquellas capacidades que le permitan poder hacer lo que debe hacer, conocimientos que le permitan saber hacer lo que debe hacer y actitudes que le permitan querer hacer lo que debe hacer, a fin de lograr los resultados de su visión (sueño), y convertirlos en realidad mediante objetivos determinados en un plan de acción.

Todo esto lo podemos lograr en cualquier lugar, especialmente en nuestro trabajo ya que al laborar en cualquier empresa, nos permite desarrollarnos como personas y satisfacer esas necesidades y metas que tenemos en mente. La participación del trabajador dentro de una empresa es un factor determinante, puesto que es el recurso más elemental que se tiene para poner en marcha un plan de negocios en conjunto con los recursos materiales, financieros y técnicos y así aprovecharlos de forma eficiente.

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

El compromiso de cualquier trabajador dentro de una organización es realizar su trabajo con amor y dedicación y porque no para que esto sea una realidad pensar en ellos más a futuro y no solo verlos como maquinas de trabajo, ya que de ello dependerá que desarrollen mejor su trabajo y enfrentar las nuevas tendencias que día a día surgen. Las organizaciones deben tener presente que un personal bien motivado representa una ventaja competitiva frente a las demás organizaciones.

El Capital Humano, como se nombra actualmente, ha pasado a ser el factor determinante en la competitividad de las empresas por ser el más dinámico y el que hace posible la utilización de dichas tecnologías y su perfeccionamiento. Es además, el elemento racional en este proceso, el que dirige y está constantemente tomando decisiones. Estas decisiones traen riesgos, dependiendo de su preparación y capacidad de que se minimicen los mismos y la empresa tenga mejores resultados.

El hecho de saber que en tu empresa no se preocupan solamente por la realización de las actividades que se te asignaron, también es importante porque entonces sí las cosas se estarían haciendo con dedicación y esfuerzo para que la empresa cada día este mejor.

JUSTIFICACION

Elegí este tema para desarrollar mi tesina porque considero que en la actualidad toda organización que se dedica a cualquier giro de productividad debe dar importancia a un plan de vida y carrera para sus trabajadores, sin embargo encuentro que en las empresas no es muy común que lleven a cabo este plan, pienso que la humanidad está pasando por procesos de cambio global a una velocidad increíble en la que se deja por un lado las expectativas que pueda tener el empleado, es por eso que se llevara hacia un enfoque de motivación lo cual daría como resultado algo que beneficiara tanto al empleado como a la misma empresa si se plantea de manera adecuada puede repercutir una mejora tanto en la organización como en el personal.

Los tiempos han cambiado de una vida sencilla a una vida competitiva y compleja, nos imponen ser mejores cada día, proyectar una acción con excelencia, eficacia y eficiencia en búsqueda de prioridades por sobresalir, hoy más que nunca todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño y sector de actividad, deben competir en un entorno global, es por esto que la necesidad de planear una vida de manera integral y con el sentido humano que esto conlleva, para desarrollar una vida más plena, responsable, trascendente y con calidad que pueda definir su significado de vida, sus objetivos vitales y de trabajo surge la necesidad de que en las empresas se desarrolle un plan de vida y carrera para los trabajadores que muchas veces dejan la mayor parte de sus vidas dentro de empresas en las que tal vez no haya un futuro seguro.

Lo esencial es el hecho de que las personas han de contar con un plan de vida personal, porque indica el nivel de liderazgo en ella y su voluntad de preocuparse para que las cosas ocurran. Un plan de vida y carrera es importante porque es el proceso continuo a través del cual una persona establece sus metas e identifica los medios para alcanzarlas.

ANTECEDENTES DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

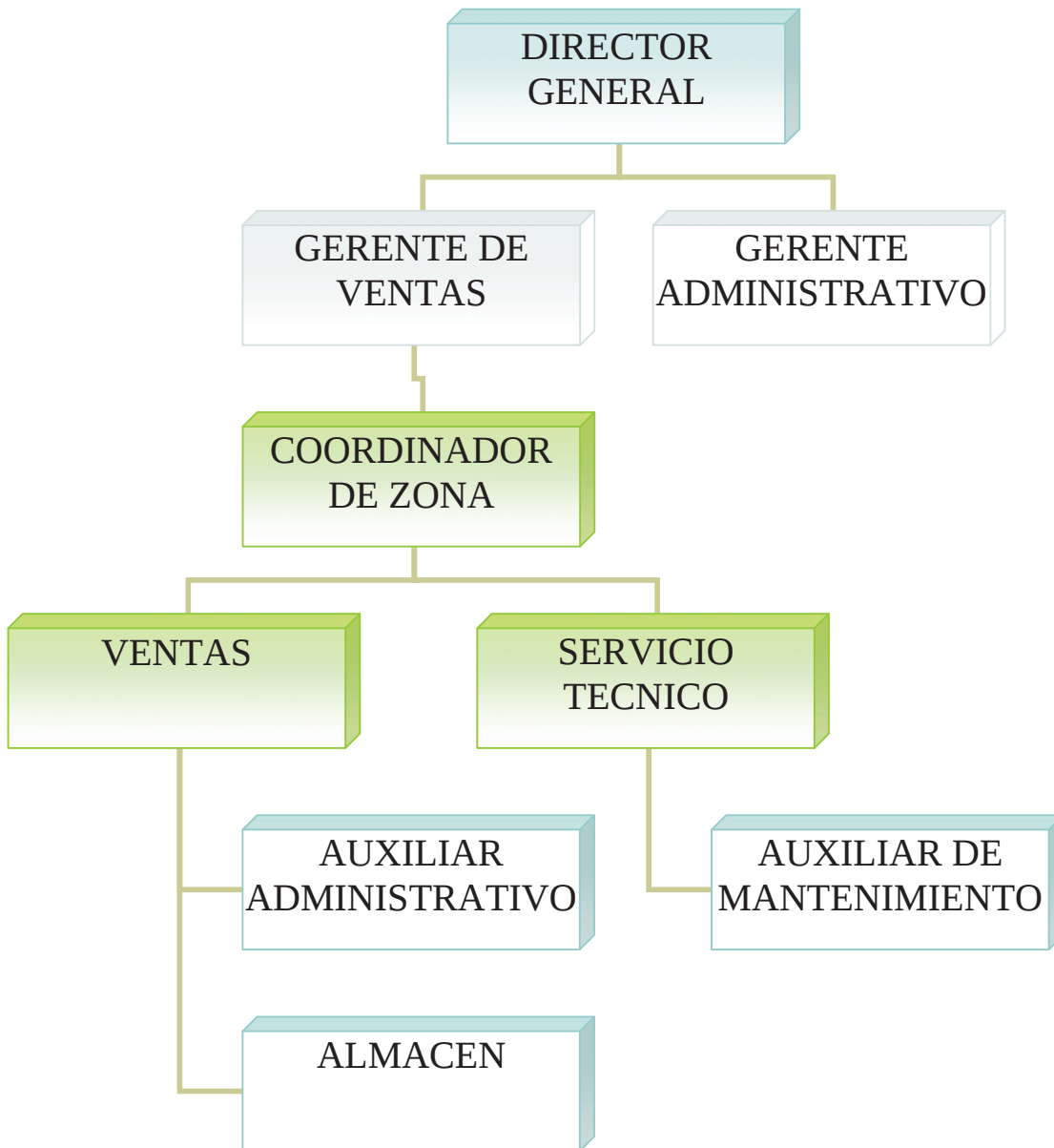
Esta empresa fue fundada en 1987 en la ciudad de Zapopan, Jalisco, teniendo también sucursales en León Gto. Y en la Cd. de Morelia, Mich. Creada con el objetivo de fabricar y comercializar productos de alta calidad y tecnología que coadyuvaran al incremento de la productividad de los usuarios.

Nuestra meta es lograr la “satisfacción total del cliente “a través de la realización del máximo esfuerzo en pro de obtener la excelencia en el servicio, trabajando en equipo con nuestros proveedores y observando una actitud positiva y propositiva.

En el año 1990 se inicio la comercialización de productos para laboratorios de análisis clínicos fundamentalmente instrumentos y reactivos de la Cia. Abbott Laboratories. Para diversas areas de laboratorio de diagnósticos y bancos de sangre. Posteriormente se han incorporado productos de otras compañías también de reconocido prestigio internacional como Biosystems, IL, Baxter / Fenwal, Investigación diagnostica y Human.

En la actualidad se cubre una región geográfica que comprende los estados de Jalisco, Michoacán, Guanajuato, Querétaro, Aguascalientes, Colima, Nayarit y San Luis Potosí.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



ANTECEDENTES DE RECURSOS HUMANOS.

Desde el fin de la primera guerra mundial hasta la gran depresión, que afectó al mundo industrializado de 1929 a 1938, los departamentos de personal desempeñaron funciones de creciente importancia para las empresas. Se concedió cada vez más atención a las necesidades de los empleados, gracias en buena medida a los estudios de carácter conductista efectuados en la planta Hawthorne de la compañía General Eastern Electric.

Estos estudios establecieron que los objetivos de eficiencia que la administración científica había postulado debían equilibrarse y dosificarse con base a las necesidades humanas. Estas conclusiones, que hoy parecen elementales, fueron novedosas y sorprendentes en su época y ejercieron un efecto muy duradero en las técnicas de administración de personal.

La gran depresión produjo una crisis de credibilidad en la capacidad de las empresas privadas para enfrentar las necesidades sociales. Tanto en los países latinoamericanos como en el mundo occidental el público recurrió al sector oficial en busca de ayuda para sus problemas. Los gobiernos de la década de 1930 pusieron en práctica políticas de compensación por desempleo, seguridad social, salarios mínimos y en algunos casos llegaron incluso a garantizar el derecho a la formación de sindicatos. La mayor parte de los seguros sociales de América Latina se establecieron durante esa década. En muchos casos la legislación de los distintos países se extendió a áreas antes no cubiertas, que incluyeron la prohibición del trabajo infantil y la jornada de ocho horas.

Con frecuencia los departamentos de personal fueron el instrumento que la empresa utilizaba en sus relaciones con el sindicato.

La segunda guerra mundial obligó al personal de las empresas de ambos bandos a trabajar a un ritmo que debe describirse como frenético. Algunas de las peores páginas de la historia laboral se escribieron durante esos años porque se recurrió incluso al uso de poblaciones esclavizadas para la producción de armamentos y equipos diversos; no obstante, en general los contendientes comprendieron la necesidad de hacer muy efectiva la labor que se lleva a cabo durante los difíciles años de la guerra y descubrieron las ventajas de la persuasión y la motivación modernas.

DESARROLLO DE PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX.

En nuestro país, la llegada de libros extranjeros, en los que se hablaba de este nuevo concepto hizo surgir la inquietud por el mismo. Se percibió al igual que en otras partes, que esta función no consistía solamente en la elaboración de nominas y pagos al Seguro Social sino que día a día se hacían mas complicadas y que no bastaba con el jefe de personal que pretendía ser amigo de todos.

El Desarrollo Organizacional surge como una respuesta a las necesidades específicas, pues se sabe que los gerentes y administradores en su labor diaria se enfrentan a cambios y a técnicas que llevan al perfeccionamiento del organismo. Así que por medio de este conjunto de conceptos, de medios de ayuda y procedimientos técnicos, el desarrollo organizacional contiene dentro de sí una serie de disciplinas.

Dentro de la empresa Distribuciones imex el desarrollo de personal consiste en dar capacitaciones continuamente a los empleados para un mejor funcionamiento dentro de las actividades que les corresponde llevar a cabo con lo cual se satisface por una parte el aspecto de tipo profesional dando la oportunidad de hacerlos sentir mas seguros y capaces de llevar a cabo mejor sus actividades y de manera sobresaliente se recompensa las mejoras logradas en la atención a los clientes.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal de esta tesina es poder hacer que los empresarios tomen más en cuenta el recurso humano antes que el financiero y económico proponiendo un distinto proceso llevándolo a cabo en una empresa mediante el establecimiento del mismo; probando así que si este proceso se implanta de la manera más adecuada tendrá beneficios tanto para el personal como para la empresa, con el diseño de esta propuesta busco despertar el deseo de superación y desarrollo del personal de las empresas; comparando su calidad de vida actual con el que pueden tener en el transcurso de este proyecto de investigación, Además de que probablemente se puedan desarrollar profesionalmente.

Objetivos específicos:

- Diagnosticar la realidad personal y profesional de los participantes, establecer los objetivos más relevantes de su vida, definir planes concretos de acción así como los recursos necesarios para su cumplimiento.
- Identificar que tan eficiente puede resultar implementar un plan de vida y carrera dentro de la empresa, que es una herramienta importante para que una empresa actúe en las mejores condiciones y de manera competitiva en el mercado.
- Elevar el nivel de efectividad, mejorando la realización de sus trabajos.
- Preparar a las personas con potencial reconocido de avanzar y asumir responsabilidades proporcionales a su capacidad.
- Integrar este proceso dentro del sistema de dirección o gestión de recursos humanos aplicados en la entidad.
- Realizar adecuadamente la implementación de un plan de vida y carrera.
- Finalmente alcanzar el éxito personal.

Capítulo 1.- Desarrollo de personal y plan de vida y carrera.

1.1. Desarrollo de personal

Cada individuo está llamado a desarrollarse; desde su nacimiento, ha sido dado a todos, como un germen, un conjunto de aptitudes y cualidades para hacerlas fructificar. Dotado de inteligencia y de libertad, el hombre es responsable de su desarrollo, ayudando, y a veces estorbo por lo que educan y lo rodean... el hombre puede crecer, valer más, ser más humano: esta es la finalidad suprema del desarrollo personal.

La “carrera” ha sido definida de muy diversas formas, se ha considerado como el curso o progresión vocacional del individuo a lo largo de su vida o como una serie de posiciones o roles ocupados por una persona.

Estos conceptos surgen dentro de una concepción humanista, en la que se resalta el desarrollo global de la persona. Hay que tener presente que el individuo, a lo largo de su desarrollo, se halla inmerso en marcos sociales diferentes. Desde nuestra perspectiva, dos son fundamentales: el contexto educativo y el contexto organizacional laboral. En el primero, el individuo se prepara para la vida profesional y en el segundo se lleva a efecto.

La organización como tal está cada vez más interesada en proporcionar oportunidades para el desarrollo de la carrera de sus miembros y la cantidad de esfuerzo y presupuesto dedicado a las actividades de planificación de la carrera y a su desarrollo, está aumentando. Esto obedece a diversas razones entre las que cabe mencionar la creciente importancia dada a la calidad de la vida laboral, el esfuerzo por disminuir la rotación y el abandono de los puestos laborales y el intento de implicar más a los empleados en la promoción y en la calidad de su trabajo.

La conceptualización más elaborada de la organización considerada desde el prisma de desarrollo de la carrera de los individuos a su paso por ella es la propuesta por Schein (1968-1977). El concibe a la organización como un espacio tridimensional similar a un cono, en el que la superficie vertical externa es esencialmente redonda y para el que se puede determinar un núcleo o centro interior. Las coordenadas de esta estructura tridimensional representan las dimensiones a través de las cuales se puede producir el movimiento de la carrera del individuo.

Estas dimensiones describen tres tipos de movimientos: La dimensión vertical corresponde al aumento o disminución del rango o nivel de un individuo dentro de la organización, la dimensión radial corresponde al aumento o disminución de la centralidad o inclusión del individuo en la organización y la dimensión circunferencial corresponde al cambio en la función o área desempeñada en la organización. El movimiento a lo largo de estas dimensiones significa rebasar obstáculos.

Se concibe este modelo varias etapas de la carrera, en plena relación con los status o posiciones y con los procesos psicológicos y organizacionales implicados. La carrera se puede considerar como el movimiento de una etapa a otra, como una secuencia de atravesar sucesivos límites. La terminología utilizada por Schein separa la descripción de las etapas refleja una serie de sucesos que se dan en organizaciones de naturaleza diversa.

Anteriormente mencionábamos que el individuo desarrolla su carrera en dos contextos fundamentales: el educativo y el profesional. El paso de uno a otro es uno de los momentos más críticos, se trata de un periodo en el cual culmina el proceso de preparación y de elección profesional ya que el ingreso en el mundo laboral requiere la delimitación del tipo de ocupación que el sujeto va a desempeñar. La incorporación del individuo a una organización es el resultado de una serie de procesos perceptivos y decisorios por parte del individuo y de un proceso de selección realizado por la organización.

Una vez finalizados estos procesos, se abre un periodo importante para la interacción entre ambas partes que tendrá una gran influencia para el desarrollo de la carrera individual en la organización. Este primer periodo de adaptación influye decisivamente en la permanencia del individuo en la organización. Los principales factores que inciden sobre el son: el clima laboral, las obligaciones del puesto de trabajo y la supervisión recibida por el individuo.

Posteriormente el individuo se introduce en una nueva etapa de su carrera, caracterizada por el establecimiento y avance. Aquí intervienen diferentes procedimientos como las promociones, las transferencias y la planificación de carrera. Los dos primeros son utilizados por la organización para colocar a los empleados en puestos en los que pueden obtener más satisfacción en el trabajo y donde contribuyan con sus mejores esfuerzos a la organización.

Por su parte la planificación de carrera, que es el procedimiento que nos ocupa en nuestro trabajo, considera los eventos de preparación del individuo en la organización dentro de una perspectiva global que contempla el desarrollo profesional de un individuo teniendo en cuenta sus proyectos y expectativas a largo plazo. Se considera una herramienta operativa de gestión de recursos humanos, que no solo tiene en cuenta el potencial y las preferencias de los propios empleados, sino que las relaciona con las necesidades organizacionales.

Para hablar de un plan de vida y carrera con profundidad debemos definir también otros términos relacionados con la misma:

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

Plan de Carrera Organizacional: Programa que permite definir los caminos profesionales más probables que puedan seguir los empleados en función de los perfiles de exigencias de los puestos de trabajo.

Plan de Carrera Personal o Individual: Programa para facilitar el desarrollo profesional de los empleados, dentro del marco definido por la estrategia de la empresa, en función de sus competencias, intereses y valores.

Estos movimientos organizados y planificados clarifican las posibilidades de desarrollo de los miembros de una organización.

1.2. Plan de vida

Un plan de vida es un proyecto, en el cual se parte de conocerse y de ahí saber lo que se quiere alcanzar en un futuro corto, mediano o a largo plazo. Es decir, una vez conociendo quien eres, lo que te gusta, lo que te disgusta y que esperas de ti, te tienes que plantear objetivos realizables, específicos y que te permitan ir completando objetivos generales y específicos.

Un plan de vida supone la enumeración de los objetivos que una persona quiere lograr a lo largo de su vida, incluye objetivos a largo plazo el sujeto puede visualizarse donde le gustaría estar dentro de cinco o diez años y a partir de esa idea comenzar a desarrollar el plan

Al igual que cualquier plan, el plan de vida tiene que ser analizado de manera periódica de modo tal que la persona pueda advertir si se acerca al cumplimiento de sus objetivos o no, en caso que las acciones realizadas no rindan frutos, el individuo esta en condiciones de rectificarlas o de proponer nuevas acciones.

Los psicólogos han comparado al plan de vida con el plan de negocios en el sentido de que un negocio o emprendimiento tiene sentido siempre que permita a su impulsor satisfacer ciertas necesidades personales.

Un plan de vida también es clave para diseñar el futuro profesional. La carrera que se elija será determinante durante toda la vida, por eso es bueno elegirla teniendo en cuenta los gustos personales y las metas que uno se propone cumplir.

En definitiva el plan de vida es una estructura que permite encausar las acciones hacia los objetivos que una persona desea cumplir en sus años de existencia.

1.3. Importancia y funciones de un plan de vida y carrera.

En la actualidad el departamento de Recursos Humanos es esencial para la empresa ya que para llevar a acabo este plan se necesita del apoyo de este en conjunto con directivos y el área de responsables de cada departamento porque conocen las necesidades de las personas que se encuentran a su cargo.

Entre sus funciones esenciales podemos destacar las siguientes:

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.

- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
- Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desatan entre estos.
- Llevar el control de beneficios de los empleados.
- Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
- Supervisar la administración de los programas de prueba.
- Desarrollar un marco personal basado en competencias.
- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales

1.4. Planeación y cumplimiento de metas y objetivos.

Toda empresa diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, esto planes pueden ser a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud de la empresa, es decir, su tamaño, ya que esto implica que cantidad de planes y actividades debe ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles superiores o niveles inferiores.

También es importante señalar que la empresa debe precisar con exactitud y cuidado la misión que se va regir la empresa, la misión es fundamental, ya que esta representa las funciones operativas que va a ejecutar en el mercado y va a suministrar a los consumidores.

Para dar inicio a esta investigación hay que iniciar por definir cual es nuestra misión dentro de la empresa es importante también definir la estrategia organizacional y de recursos humanos que tienen dentro de la empresa para así poder formular algunas estrategias analizando factores del ambiente de trabajo y poder determinar las tácticas y pasos a seguir para el desarrollo de un plan de vida y carrera.

También es un proceso para decidir de antemano que tipo de esfuerzos de planeación debe hacerse, cuándo y cómo debe realizarse, quién lo llevará a cabo, y qué se hará con los resultados.

1.5. Planeación de carreras.

Consiste en hacer corresponder las aspiraciones profesionales de los empleados con las oportunidades que hay en la organización. La trayectoria de carrera es la secuencia de puestos particulares que vienen asociados con esas aspiraciones. Para que la administración de la carrera sea exitosa, el individuo y la organización deben asumir equitativamente sus responsabilidades; el individuo debe asumir sus aspiraciones, capacidades y fallas, de la misma manera en que debe hacerlo la organización identificando sus necesidades y oportunidades.

Las necesidades y oportunidades de organizaciones e individuos pueden compaginarse de distintas maneras. Los métodos más usados son la asesoría por parte del personal y la orientación de carrera por parte de los supervisores. En general, estas prácticas suelen ser informales, pero también existen formales.

Asesoría Informal: pasa a veces a temas personales, lo que es apropiado ya que las preocupaciones –económicas por ejemplo- de la vida privada son factores importantes al momento de determinar las aspiraciones profesionales. La organización consideraría la asesoría como un servicio para sus empleados. Los supervisores deber asesorar el empleado con respecto a las necesidades y oportunidades dentro de la organización, para que sepa aprovecharlas.

Asesoría formal: talleres, centros de evaluación y centros de desarrollo de la carrera, diseñados generalmente para grupos específicos. Estos programas se consideran indicadores del compromiso de una organización. Ésta puede adoptar prácticas para facilitar a sus empleados los planes de carrera: por ej., un *programa de ayuda con las colegiaturas*, en que la organización paga parte o toda la colegiatura de estudio relacionada con el área de trabajo del empleado. O el *anuncio de vacantes*, haciendo públicas las vacantes disponibles, y cumpliendo con ciertos requisitos. El texto también habla del SIRH, sistema de información de recursos humanos (basado en el avance tecnológico), como herramienta para administrar la planificación de las carreras de los empleados y que los mismos conozcan sus destrezas para cubrir las vacantes (les reparten la información al respecto a todos los empleados a través de la web). A este respecto, el texto enfatiza el gran número de empleados que han realizado movimientos laterales en la empresa.

La planeación de carreras es un proceso que se está gestando en las empresas más avanzadas de nuestro país y para mostrarlo de una manera más objetiva y de fácil comprensión hay que llevar a cabo una metodología de implantación que cuenta con las siguientes fases:

1.5.1. Análisis y definición de la estrategia empresarial.

Cuando se tiene por objetivo determinar e implantar un plan de carreras en una empresa se debe partir siempre de la estrategia empresarial para conocer por donde y hacia dónde se dirige la organización, y basado en esto determinar los recursos humanos necesarios para llevar adelante la misma, dicho en otras palabras.

Por lo tanto se propone incluir la planeación de vida y carrera como una línea estratégica de la empresa referida a los recursos humanos como vía para lograr mayor competitividad del recurso más valioso que se tiene.

1.5.2. Definición de la estrategia de recursos humanos.

Una vez que se tiene definida y analizada la estrategia empresarial y las líneas estratégicas, garantizando que se incluya la implementación de la planeación de vida y carrera, se pasa a definir la estrategia de recursos humanos en relación a dicha planeación, que debe estar dirigida a las direcciones fundamentales:

- 1.- Determinación de necesidades de fuerza de trabajo.
- 2.- Identificación de potencialidades de desarrollo.

1.1.- Determinación de las necesidades de la empresa.

En este aspecto se debe incluir los puntos vulnerables de la organización y los que estratégicamente le son imprescindibles para tener garantizada la fuerza de trabajo, y hacia los que inicialmente estará dirigido este plan.

Entre las necesidades de la empresa están:

- Puntos clave determinados por una organización.

Para llevar a cabo esta selección cada área debe discutir en su consejo de dirección los puestos claves de la misma y proponer al consejo de administración dicha propuesta con su argumentación correspondiente y el consejo de dirección analiza todas las propuestas y decide cuáles son los puestos de interés para la organización.

- Cuadros y principales dirigentes, incluidos en la política de cuadros.

En este aspecto se tomarán en consideración todos los cuadros y dirigentes de la empresa que ocupan puestos de importancia y a los que el estar incluidos en la política de

cuadros no los exonera de la necesidad de contemplarlos en la planeación de carreras que será una forma más eficiente de lograr el objetivo que se propone dicha política.

- Puestos expuestos a cometer hechos de corrupción e ilegalidades.

Para la determinación de estos puestos se debe crear una comisión que realizará un análisis profundo de cada puesto de la empresa, las funciones que realiza y sobre todo el nivel de recursos que tiene a su disposición, en lo cual recaerá el peso de la decisión de cuales serán dichos puestos. La comisión después de efectuado su análisis realiza su propuesta al Consejo de Administración de la empresa el cual aprobará definitivamente los puestos con exposición a cometer delitos de corrupción e ilegalidades.

- Otras necesidades de reposición de fuerza de trabajo.

Este análisis es realizado por los técnicos de Recursos Labores de los grupos de Selección, Formación y Desarrollo y Recursos Laborales, y cuyo resultado es aprobado por el director de Recursos Humanos.

Una vez determinados estos elementos se realizará un análisis detallado de cada uno, pues puede suceder que alguno de los puestos mencionados anteriormente no sea de interés para la organización incluirlo en la planeación de carreras, o simplemente los requisitos para el mismo sean de fácil cumplimiento y no se necesite realizar un plan de carreras. Quiere esto decir que estos puestos son filtrados y los resultantes se presentarán para su aprobación al consejo de administración como los puestos de destino de la planeación de carreras.

2.1.-Identificación de potencialidades de desarrollo de la empresa.

Este es uno de los aspectos que requiere mayor análisis pues de la buena selección de las potencialidades dependerá el éxito de la planeación de carreras, ya que será la base con la cual se trabajará para tratar de satisfacer las necesidades de fuerza de trabajo y/o los que harán carrera en la empresa.

Para realizar la identificación se implementarán las estrategias de recursos humanos previamente establecidas.

En este aspecto para una empresa que quiera iniciar un plan de vida y carrera se debe definir la estrategia a seguir para determinar las potencialidades de la empresa y sobre las cuales recaerá la planeación. Para esto se puede utilizar las siguientes fuentes:

- Reservas de cuadros.

Inicialmente se considerarán las reservas de cuadros a todos los niveles pues ya con ellos hay un trabajo realizado y tienen una preparación que es importante para lograr los objetivos que se persiguen. Además, este personal para llegar a reserva pasó por un

proceso de selección lo cual garantiza que tengan mayores potencialidades que la media de los trabajadores por regla general.

- Jóvenes emprendedores.

Otra fuente donde se buscará potencialidades es en el movimiento de jóvenes emprendedores de la empresa , es decir, trabajadores que tienen menos de 35 años de edad y a los cuales se les realizó un proceso de selección que incluye diversas pruebas, lo cual garantiza que tengan potencialidades que pueden ser utilizadas.

- Trabajadores con elevados niveles de desempeño.

Para determinar aquellos trabajadores que no deben representar una elevada cuantía, pues si se selecciona bien las mayores potencialidades deben estar en las clasificaciones anteriores, pero puede ocurrir que existan trabajadores con altos resultados y no se hayan captado anteriormente.

- Personal de nuevo ingreso con alto potencial.

Independientemente de lo expresado anteriormente existe un proceso que se puede utilizar efectivamente como vía para determinar potencial de la empresa y es el de Selección de Personal ya que en este se realiza una valoración de cada trabajador que va a ingresar a la entidad, utilizando como requisitos los recogidos en el perfil de competencias y aplicándole una serie de pruebas psicológicas y de comprobaciones de conocimientos, estas, funcionan como una primera evaluación de las competencias de ese personal y por ende de sus potencialidades. Pero este proceso no termina aquí, sino cuando concluye el período de prueba en el cual se le debe realizar una evaluación que es la que ratifica la permanencia en la organización o no.

Este proceso, utilizándose adecuadamente, arroja trabajadores con altos potencialidades, lo cual debe ser certificado por comisión de idoneidad del área después de vencido el período de prueba y teniendo en cuenta la valoración realizada en el proceso de selección y la del período de prueba.

Una vez seleccionados todos los trabajadores con elevado potencial se llevará la propuesta con su respectiva argumentación al consejo de administración para su aprobación.

1.5.3. Determinación de los planes de carrera

En la determinación de estos planes a nivel organizacional se debe realizar un estudio de las competencias de los puestos de la organización, partiendo de los trabajadores y hasta el Director General, y en función de esto se elaborará la ruta promocional más probable a seguir por los empleados en función de las exigencias de los puestos de trabajo.

1.5.4. Elaboración de los planes de carrera

La implementación de este proceso debe ser supervisado por el comité de expertos antes mencionado. Este grupo se apoyará en los factores y el consejo de dirección de la empresa y de las áreas.

El paso de evaluación de competencias es un paso de vital importancia para el éxito de la planeación de carreras pues este es el punto de partida y el que define las rutas promocionales y los planes de sucesión probables.

Además, del análisis de competencias se deben tener en cuenta para realizar el plan de carreras de la organización, el nivel de la personal, su especialidad, su currículum vital, su personalidad, su disposición y todos los elementos que se puedan determinar para lograr los objetivos propuestos.

Este plan de carreras se conforma realizando una evaluación de las competencias y características del personal con alto potencial y las competencias necesarias para los puestos de destinos buscando un equilibrio entre la solución de las necesidades empresariales y la satisfacción y realización de los trabajadores, solo con la combinación de estos factores se puede llegar al resultado esperado.

En la conformación de este plan de carreras pueden darse dos variantes:

1. Que existan puestos de destino que no tengan personal con alto potencial de desarrollo para en un período de 3 años pueda alcanzar las competencias necesarias.
2. Que exista personal con alto potencial y no se precise puesto de destino previamente determinado.

Para el primer caso el grupo de trabajo debe darse a la tarea de buscar el personal con condiciones para que esté listo y pueda asumir la responsabilidad en un período no

mayor de 3 años, e incluirlo en la planeación de carreras. Estos trabajadores deben ser evaluados como todo el personal incluido en el plan.

Para el segundo caso se debe contemplar la ruta promocional más probable a seguir por el trabajador y los planes de sucesión que debe seguir, los cuales están definidos en el Plan de Carreras Organizacional.

En el plan individual debe quedar reflejado por los puestos que debe ir transitando dicho trabajador hasta llegar al puesto de destino, estos movimientos de puestos pueden ser tanto verticales como horizontales, pero siempre buscando que el trabajador debe ir ganando en preparación y aumentando las competencias.

El plan de carrera individual debe recoger las competencias que debe ir venciendo el trabajador según la sucesión de puestos que debe transitar o de no ser así el vencimiento de las competencias debe estar enmarcada en el tiempo.

1.5.5. Elaboración y aprobación de los planes desarrollo.

El plan de preparación y desarrollo es el que le da aseguramiento al plan de carrera individual, pues garantiza en gran medida la preparación del trabajador y que el mismo alcance las competencias necesarias para el puesto de destino.

El análisis para elaborar el plan de preparación y desarrollo parte de cada competencia a cubrir, trabajador por trabajador, y determinándose porque vía se va a cubrir dicha competencia, una vez terminado esto, se conforma el plan por cada trabajador, por cada competencia y de forma general, en el que quedan recogidas las acciones de capacitación a realizar con fechas de cumplimiento y responsables de las mismas.

Una vez conformado el plan de preparación y desarrollo es presentado al consejo de administración para su aprobación, y para ser incluido en el plan centralizado de formación y desarrollo.

1.5.6. Evaluación y monitoreo de los planes de carreras.

Una vez elaborado y aprobado el plan de preparación y desarrollo, y posteriormente a su puesta en práctica se deben realizar evaluaciones periódicas (2 veces al año), al cumplimiento de las acciones de capacitación y al progreso del plan de carreras individual y de sucesión. Además, se debe evaluar si los trabajadores han alcanzado las competencias previstas en los plazos planificados en el plan individual y en el plan de preparación.

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

Esta fase por ser la última no deja de tener importancia pues permite determinar desviaciones y poder tomar medidas para solucionarlas.

CAPITULO 2. Método científico.

2.1. Plan de vida y carrera.

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX.

Como personas tenemos la idea de cumplir las metas que se planean día con día y debemos enfocarnos a realizarlas y mejorarlas. Pero a veces por algunas razones estas metas u objetivos no se cumplen como se tiene planeado, pero la idea es mejorar en la vida cotidiana, porque para eso se nace y se vive, para poder tener una mejor calidad de vida social, laboral y personal; Considero que este tema es importante para el desarrollo de los recursos humanos dentro de la empresa ya que la implantación de este proyecto tendría un importante impacto positivo para la empresa, me identifico mucho con el ya que en lo personal me interesaría que la empresa en la que laboro, pensara en mi mas halla de ser una persona que colabora para que las actividades que me corresponden se realicen, el hecho de que la empresa se interese en tu vida profesional y personal implica un compromiso mutuo para que todo funcione mejor.

La investigación de este tema trata de definir si los trabajadores de la empresa podrían llegar a ser personas emprendedoras, proactivas y sobre todo productivas si se tomara más en cuenta cuáles son sus necesidades tomando como partida el hecho de que en varias organizaciones no es muy común que se lleve a cabo la implementación de un plan de vida y carrera para el desarrollo de los trabajadores.

El proceso que se desarrolla en este trabajo de investigación definirá cuáles son las necesidades que tengan mayor prioridad en la vida de los trabajadores dentro de la empresa con el objetivo de alcanzar el logro de sus objetivos propuestos dentro de la organización.

Aquí podré conocer cuales son las expectativas de los trabajadores , si para ellos es importante el hecho de que la empresa los tome en cuenta desde un punto de vista personal que es importante porque en ese momento el trabajador se estará sintiendo como una parte importante de la organización visualizando así un futuro dentro de ella por lo cual se esforzara mas y los objetivos que se propongan tanto los trabajadores como la empresa se cumplirán de una manera satisfactoria que cubrirá tal vez no la totalidad de sus expectativas de vida laboral pero si la mayoría de estas y por otra parte tratar de identificar cuales son los aspectos que permitan viabilizar dicho plan, utilizando las herramientas que ellos puedan brindar como habilidades, capacidades y conocimiento que le permitan desarrollar bien lo que debe hacer en sus actividades .

2.2. Delimitación del tema.

Distribuciones Imex, s.a. de c.v.

Empresa dedicada a la compra y venta de reactivos y aparatos de laboratorio, ubicada en la ciudad de Morelia, Mich.

“Plan de vida y carrera en la empresa para maximizar el esfuerzo y desarrollo del personal”

Este trabajo de investigación va dirigido a supervisores, integrantes del área de recursos humanos y en general a todas aquellas personas interesadas en mejorar las perspectivas futuras de su vida personal y profesional dentro de la empresa.

Temas genéricos del área de recursos humanos:

Principios administrativos
Administración Moderna
Administración de Personal
Administración Estratégica
Planeación de Personal
Relaciones Humanas
Motivación del personal

Tema genérico elegido: **Planeación de Personal**

Estrategias empresariales
Necesidades del personal de la empresa
Potencialidades en desarrollo del personal
Plan de vida y carrera
Crecimiento personal y profesional

Tema específico:

Plan de vida y carrera dentro de la empresa.

2.3. Planteamiento del problema.

Los cambios mundiales han obligado a todas las organizaciones a reestructurarse. De esta manera, aparece una nueva realidad de los RRHH: la auto administración de todos los trabajadores, lo que significa que la organización debe estar más consciente de la manera óptima de aprovechar las aptitudes de los empleados en todos los niveles de la compañía.

Al cambiar la organización cambian también los empleados, cada uno pasa por diferentes fases durante su carrera, las cuales ofrecen diversas oportunidades y tensiones que repercuten en el desempeño laboral. Todos los empleados deben interesarse en su propio desarrollo profesional. Sin embargo, a los trabajadores les faltan la capacidad y la información para trazar sistemáticamente planes de carrera que redunden en su beneficio y en beneficio de la organización, aunque hay un interés creciente en proporcionarles dicha información.

El desarrollo de la carrera laboral busca la eficacia y el éxito del personal de una organización a largo plazo. Al contrario, los tipos de desarrollo se centran en la eficacia o el desempeño de un marco temporal a cortos o medianos plazos. Estos dos conceptos están vinculados estrechamente; la capacitación y el desarrollo de los empleados deben ser compatibles con el desarrollo de la trayectoria laboral del individuo dentro de la organización. Pero un buen programa de desarrollo de la trayectoria laboral, en su intento por hacer que coincidan las capacidades y aspiraciones del individuo con las necesidades de la organización, debe desarrollar personal para las necesidades a largo plazo de la organización y dirigir los cambios dinámicos que tendrán lugar a lo largo del tiempo.

Problema científico:

¿Incide la implementación de la planeación de un plan de vida y carrera en el perfeccionamiento de la gestión de los recursos humanos en la empresa Distribuciones IMEX?

Situación problemática:

En la empresa ya existe implantado un sistema de gestión de recursos humanos pero considero que no se esta llevando a cabo de la manera adecuada ya que la mayoría de los trabajadores se encuentran con ciertas inconformidades , lo que ocasiona la rotación de personal frecuentemente, siendo que esta situación afecta de forma directa a la empresa ya que se tiene que estar capacitando continuamente al personal de nuevo ingreso esto evidencia la existencia de reservas en este proceso que tiene tanta

incidencia en la integración de la gestión de los recursos humanos y lograr la excelencia en la atención al capital humano.

2.4. Formulación de la hipótesis y sus variables.

Hipótesis alterna (Ha):

Implementando adecuadamente el proceso de un plan de vida y carrera se mejorara notablemente la efectividad del proceso de gestión de los recursos humanos y contribuyendo en mayor medida al mejoramiento de la satisfacción de los trabajadores y a elevar la productividad de los mismos en la empresa Distribuciones IMEX.

Hipótesis Nula (H0):

La efectividad del proceso de gestión de los recursos humanos no contribuye en mayor medida al mejoramiento de la satisfacción de los trabajadores ni eleva la productividad de los mismos, implementando el proceso de plan de vida y carrera en la empresa Distribuciones IMEX

Variables de un plan de vida y carrera para la empresa:

Variable Independiente (Vi):

Proceso de plan de vida y carrera

Variable Dependiente (Vd):

La efectividad del proceso de gestión de los recursos humanos y contribuyendo en mayor medida al mejoramiento de la satisfacción de los trabajadores y a elevar la productividad de los mismos

Unidad de análisis (Ua):

En la empresa Distribuciones IMEX, s.a. de c.v.

CAPITULO 3. Investigación documental y de campo.

3.1. Investigación documental.

La investigación Documental como una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos (de orden históricos, psicológicos, sociológicos, etc.), utiliza técnicas muy precisas, de la documentación existente, que directa o indirectamente, aporte la información; Podemos definir a la investigación documental como parte esencial de un proceso de investigación científica, constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos. Indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, una metodología de análisis; teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica.

Visto en estos términos, la Investigación Documental podemos caracterizarla de la siguiente manera:

- Se caracteriza por la utilización de documentos; recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes.
- Utiliza los procedimientos lógicos y mentales de toda investigación; análisis, síntesis, deducción, inducción, etc.
- Realiza un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental.
- Realiza una recopilación adecuada de datos que permiten redescubrir hechos, sugerir problemas, orientar hacia otras fuentes de investigación, orientar formas para elaborar instrumentos de investigación, elaborar hipótesis, etc.
- Puede considerarse como parte fundamental de un proceso de investigación científica, mucho más amplio y acabado.
- Es una investigación que se realiza en forma ordenada y con objetivos precisos, con la finalidad de ser base a la construcción de conocimientos.
- Se basa en la utilización de diferentes técnicas de: localización y fijación de datos, análisis de documentos y de contenidos.

En un sentido restringido, entendemos a la investigación documental como un proceso de búsqueda que se realiza en fuentes impresas (documentos escritos).

3.2. Fuentes de investigación:

Las fuentes de investigación documental frecuentemente mas utilizadas son:

Bibliograficas: Cualquier tarea de investigación, por empírica o por modesta que sea, tiene necesidad de apoyarse en los trabajos que han llevado a cabo anteriormente otros investigadores, tanto para tomar como base sus conocimientos como para rebatirlos y evitar así caer en los mismos errores.

Por eso, el primer paso para comenzar un trabajo de investigación consiste en utilizar las fuentes de información bibliográfica. Utilizamos fuentes de información desde que aprendemos a leer ya que tales son todos los documentos escritos que utilizamos y que nos transmiten información.

Las fichas bibliográficas son los instrumentos en los que se registran, de manera independiente, los datos de las obras consultadas. Estas fichas permiten identificar un libro en particular, localizarlo físicamente y clasificar las fuentes en función de la conveniencia del trabajo.

Hemerográficas: Esta fuente es aquella que consigna los datos de revistas que acumulan la información por áreas de especialidad o de periódicos que contengan artículos referentes al tema elegido.

Consiste en la descripción de los datos completos de la revista o del diario para hacer referencia a un número o fascículo. Los elementos que la conforman son:

- * El nombre de la publicación, que va subrayado o con negritas o en cursivas.
- * Lugar de publicación seguido de dos puntos
- * Editorial, sobre todo si es una institución u organización académica
- * Volumen, época, número y año o fecha (día, mes y año) para registrar un periódico.

Archivos históricos: Es el Conjunto de documentos, sea cuales sean su fecha, su forma y su soporte material, producidos o recibidos por toda persona física o moral, y por todo servicio u organismo público o privado, en el ejercicio de su actividad, y son, ya conservados por sus creadores o por sus sucesores para sus propias necesidades, ya transmitidos a la institución de archivos competente en razón de su valor archivístico”.

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA
EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

Internet: En la actualidad en uno de los medios mas utilizados para la búsqueda de información de todo tipo, a la que la mayoría de las personas tenemos acceso posee un funcionamiento que puede resultar bastante complejo para aquellos que no estén familiarizados con la informática; ésta es un conjunto de redes locales que están conectadas entre sí a través de una computadora especial por cada red.

En mi caso utilice la fuente bibliográfica y de internet como apoyo para mi investigación ya que son las que tienen mas facilidad de acceso para obtener información en la actualidad.

Ficha bibliográfica:

AUTOR: WILLIAM B. WERTHER JR.

TITULO DEL LIBRO: ADMINISTRACION DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS.

EDICION: QUINTA

EDITORIAL: MC. GRAW HILL

No. DE PAGINAS: 582 pg

AUTOR: SHERMAN BOHLANDER SNELL

TITULO DEL LIBRO: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

EDICION: ONCEAVA

EDITORIAL: INTERNATIONAL THOMSON EDITORES

No. DE PAGINAS: 675 pg

AUTORES: GEORGE T. MIKOVICH. Y JOHN BOUDREAU.

TITULO DEL LIBRO: DIRECCION Y ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

EDICION: SEXTA

EDITORIAL: MC. GRAW HILL

No. DE PAGINAS: 722 pg.

3.3. Investigación de campo:

Utilizare este tipo de investigación ya que considero que es una de las mas importantes, ya que se tiene contacto directo con la situación que se presenta y así poder conocer la realidad que se esta viviendo en el momento que se esta planteando la situación problemática, este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos.

La investigación de campo corresponde a un tipo de diseño de investigación, para la cual Carlos Sabino en su texto "El proceso de Investigación" señala que se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

Este tipo de investigación es también conocida como investigación in situ ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del investigador, puede manejar los datos con más seguridad y podrá soportarse en diseños exploratorios, descriptivos y experimentales, creando una situación de control en la cual manipula sobre una o más variables dependientes.

3.4. Técnicas de investigación de campo:

Algunas técnicas para llevar a cabo la investigación de campo que es donde se tiene más contacto con la realidad y se puede palpar de cierta forma lo que en realidad esta sucediendo son las siguientes:

Observación: Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor numero de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia a sido lograda mediante la observación, En mi caso fue una técnica muy importante y a la que tuve mas acceso ya que tengo la oportunidad de laborar en esta empresa, por lo cual me doy cuenta de la realidad de la situación y de cierta forma conviviendo y observando el área de trabajo y de investigación pude percatarme de las inconformidades y de la carencia que puede haber en el proceso de desarrollo de personal dentro de la empresa

Diseño de cuestionarios: Técnica estructurada para recopilar datos, que consiste en una serie de preguntas, escritas y orales, que debe responder un entrevistado. Por lo regular, el cuestionario es solo un elemento de un paquete de recopilación de datos que también puede incluir, los procedimientos del trabajo de campo, como las instrucciones para

seleccionar, acercarse e interrogar a los entrevistados, en el diseño de mi cuestionario me base en la información que tuve mas que nada a partir de la observación, ya que tengo la idea del problema que se presenta con los demás empleados, basándome en esto podré definir cuales son sus necesidades, inconformidades y sobre todo las necesidades que puedan tener para el cumplimiento de sus expectativas.

Diseño y realización de las entrevistas: La entrevista personal es una técnica para obtener cierta información deseada, de un sujeto determinado de antemano, por medio de una conversación directa fijada en un cuestionario previo y preciso, como técnica de recopilación, va desde la interrogación estandarizada hasta la conversación libre; en ambos casos se recurre a una guía que puede ser un formulario o un bosquejo de cuestiones para orientar la conversación.

La entrevista se emplea para medir opiniones, en el campo de la prevención, la entrevista junto con la observación y el cuestionario, es el método psicosocial mas adecuado para cuantificar y medir en lo posible los problemas y conceptos que se han seleccionado con anterioridad.

Aplicación de las encuestas: Dentro de una organización, la aplicación de encuestas es la técnica más significativa y productiva de que dispone el analista para recabar datos. En otras palabras, las encuestas son un intercambio de información que se efectúa cara a cara. Es un canal de comunicación entre el analista y la organización; sirve para obtener información acerca de las necesidades y la manera de satisfacerlas, así como comprensión por parte del usuario para toda idea o método nuevos. Por otra parte, encuesta ofrece al analista una excelente oportunidad para establecer una corriente de simpatía con el personal usuario, lo cual es fundamental en el transcurso del estudio, este paso me sirvió para socializar con los compañeros de trabajo y poder establecer una relación de confianza a lo cual pretendo tener respuestas sinceras que puedan ayudar a mejorar la situación presente de conflicto.

3.5. Análisis FODA aplicado en la empresa distribuciones Imex.

Objetivo del presente análisis:

Este tipo de análisis representa un esfuerzo para examinar la interacción entre las características particulares de su negocio y el entorno en el cual éste compite. El análisis FODA tiene múltiples aplicaciones y puede ser usado por todos los niveles de la corporación y en diferentes unidades de análisis tales como producto, mercado, producto-mercado, línea de productos, corporación, empresa, división, unidad estratégica de negocios, etc). Muchas de las conclusiones obtenidas como resultado del análisis FODA, podrán serle de gran utilidad en el análisis del mercado y en las estrategias de mercadeo que diseñe y que califiquen para ser incorporadas en el plan de negocios.

El análisis FODA debe enfocarse solamente hacia los factores claves para el éxito de su negocio. Debe resaltar las fortalezas y las debilidades diferenciales internas al compararlo de manera objetiva y realista con la competencia y con las oportunidades y amenazas claves del entorno.

Realice un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que pudiera tener la empresa para el mejor desarrollo de este tema.

Fortalezas:

- Capacitaciones constantes.
- Empresa estable en el giro en que se encuentra.
- Sueldos competitivos.
- Infraestructura de la empresa (espacios para desarrollar actividades)

Oportunidades:

- Disponibilidad por parte de algunos mandos superiores.
- Posibilidad de desarrollar nuevos conocimientos para un mayor crecimiento profesional
- Canales de comunicación personales.
- Interacción y capacidad de resaltar y demostrar las aptitudes de los empleados.

Debilidades:

- Mal proceso de organización para coordinar el trabajo en equipo.
- Poca creatividad para nuevas formas de adaptación a la empresa.

Amenazas:

- Inconformidad por parte de los trabajadores en la distribución de tareas.
- Falta de un clima de confianza y aceptación por parte de los jefes inmediatos.

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

La empresa Distribuciones Imex tiene muchas posibilidades de fortalecer su relación con el trabajador para elevar el nivel de desarrollo de las actividades ya que tiene muchas ventajas a su favor, mas que desventajas que no se puedan solucionar, con el hecho de pertenecer a una empresa que se considera estable dentro del mercado, presenta un estado de seguridad para el empleado punto importante para la empresa ya que esto tiene como consecuencia el deseo de pertenecer a la organización; cuenta con sueldos competitivos y solo falta ver el lado personal de los trabajadores para tener un equilibrio en el estado de conformidad del empleado.

Considero que la empresa en este momento se encuentra dividida por la parte inconforme, ya que el desarrollo de personal no es muy tomado en cuenta para el crecimiento de la organización, la situación de la empresa se puede ver afectada ya que se puede percibir un ambiente de tensión lo que ocasiona que solo se vea el trabajo como un deber y no como algo que pueda dar algún tipo de satisfacción por la realización correcta de las actividades.

3.6. Diseño del Cuestionario.

Objetivo del Cuestionario.

El objetivo de implementar este cuestionario es conocer cuales son las inconformidades y los puntos que podrían ayudar a que los trabajadores de la empresa se sintieran mas a gusto y motivados al realizar su trabajo, ya que es uno de los métodos con el cual se puede obtener información del mismo trabajador.

CUESTIONARIO.

INSTRUCCIONES: Lee con atención cada una de las siguientes preguntas y contesta con sinceridad.

1. ¿Consideras que la empresa tiene algún plan de vida para ti como trabajador?

Si No

Porque: _____

2. ¿Como te sientes dentro de la empresa?

a) Muy bien b) Bien c) Regular d) Mal e) Muy mal

Porque: _____

3. ¿Que esperas de la empresa?

4. ¿Qué crees que espera la empresa de ti?

5. ¿Cómo te sientes con tu equipo de trabajo?

a) Muy Bien b) Bien c) regular d) Mal e) Muy mal

Porque: _____

6.- ¿Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido? (Marca con una x 5 opciones)

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA
EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

- a) Posibilidad de ascender en el puesto
- b) Seguridad
- c) Mayores ingresos
- d) Prestaciones
- e) Autonomía
- f) Beneficios de educación y formación
- g) Horario predecible
- h) Buen ambiente de trabajo
- i) Interacción social

7.-Que otras tareas me gustaría realizar?

8.-Que aspectos de tu trabajo no te gustan?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

9.-Tu trabajo actual ¿En que porcentaje satisface tus necesidades?
(Marca 0-100%)

- ☐ ECONOMICAS_____
- ☐ DE TRASCENDENCIA_____
- ☐ DE DESARROLLO PROFESIONAL_____
- ☐ DE LIBERTAD CREATIVA_____
- ☐ DE PERTENENCIA_____

10.-Siento que lo que más me motiva a trabajar es:

11.- Consideras que lo que tu puedas aportar se tome en cuenta para la toma de decisiones dentro de la empresa?

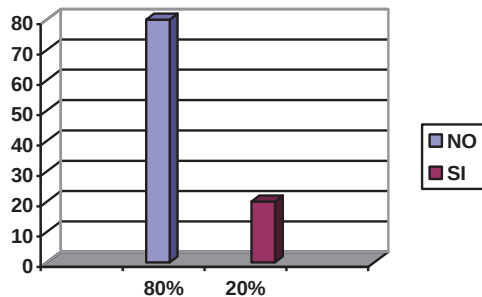
Si No

Porque? _____

3.7. Resultados de las encuestas.

PREGUNTA N° 1

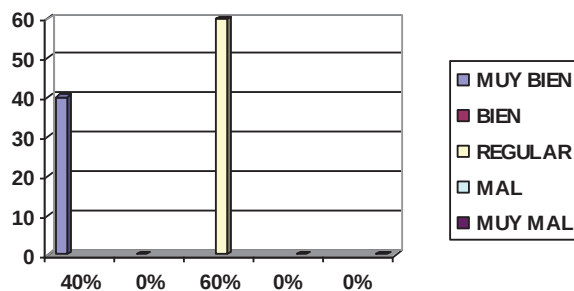
La mayoría de las respuestas fueron negativas ya que los encuestados consideran que no hay espacios suficientes a donde se pueda escalar ni obtener algún beneficio dentro de la empresa y que esto los encasilla en una sola actividad siendo que a ellos les interesa crecer en el ámbito profesional ya que tienen iniciativa de querer aprender más cosas que puedan beneficiar a la empresa.



PREGUNTA N° 2

Los trabajadores consideran que falta un plan de trabajo, mas personal y que no se siente algún tipo de apoyo de ninguna forma, pero se piensa que solo cierto grupo de la empresa tiene beneficios, los trabajadores no se sienten ni bien ni mal, hacen su trabajo solo por cuestión económica.

De acuerdo a su estado de conformidad estas fueron sus respuestas:



PREGUNTA N° 3

Los trabajadores esperan de su empresa igualdad de beneficios, mejores salarios, más atención a sus necesidades personales.

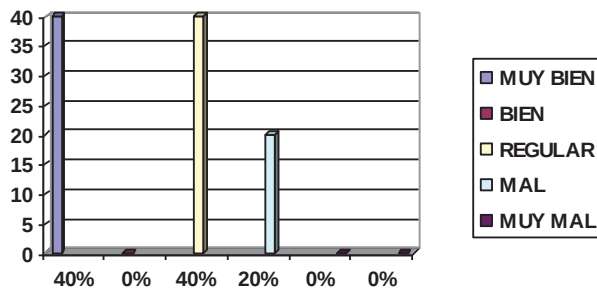
DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

PREGUNTA N° 4

Por la parte conforme piensan que solo se espera el cumplimiento de su trabajo y por la parte inconforme se piensa que la empresa espera más disponibilidad de su parte, ganas de trabajar y que sean más creativos, pero considero que hay poco interés ya que hace falta algún tipo de motivación por parte de la empresa.

PREGUNTA N° 5

Las respuestas más frecuentes son que se sienten regular y mal ya que piensan que el trabajo no es equitativo y se les da más carga de trabajo a algunos por la preferencia o amistad por parte del jefe.



PREGUNTA N° 6

Todos coinciden en la posibilidad de ascender en el puesto que haya mejores salarios, beneficios de educación y un buen ambiente de trabajo, en realidad el trabajo les gusta pero falta más apoyo en algunos sentidos de su vida personal.

PREGUNTA N° 7

Tienen iniciativa para aprender cosas nuevas que le servirían a la empresa para su crecimiento, tienen interés por abarcar mas áreas que no precisamente estén involucradas con las actividades que se les tiene asignadas.

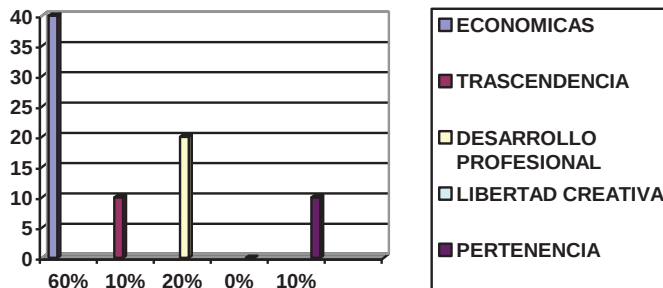
DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

PREGUNTA N° 8

La mayoría de los trabajadores se encuentra de acuerdo con las tareas que les corresponde realizar y por la otra parte hay cierta inconformidad ya que creen que sus actividades no se encuentran bien distribuidas y hasta en ciertos casos piensan que hacen trabajo que no les corresponde y uno de los aspectos importantes a tomar en cuenta es que piensan que no se valora el empeño, el tiempo y la disposición que están aportando a la empresa.

PREGUNTA N° 9

Porcentaje que satisface sus necesidades personales y laborales



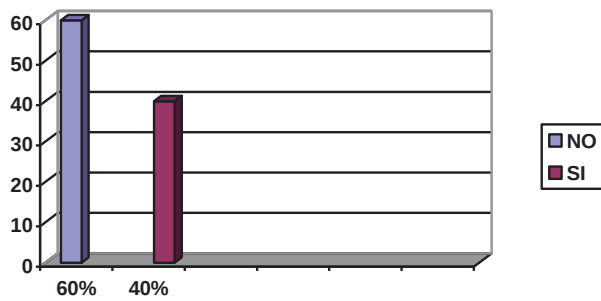
PREGUNTA N° 10

Todos coinciden que su motivación para seguir en esta empresa son las necesidades de tipo familiar lo que facilita la implementación de un plan de vida ya que se podría llegar por ese punto a motivar al personal para una mayor productividad y satisfacción del capital humano.

PREGUNTA N°11

La mayor parte de los empleados de la empresa consideran que no se le da importancia a lo que puedan aportar para mejorar sus actividades y piensan que solo hay posibilidad solo para cierto tipo de personas como (amigos, familiares, etc.)

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX



Conclusión general del cuestionario aplicado.

En general encuentro mucha inconformidad dentro de la empresa por parte de los trabajadores, ya que no se les toma en cuenta para la toma de decisiones que tengan que ver con su desarrollo personal y profesional, considero que si se abarcaran todas las áreas sin distinción de puestos tendría un mayor efecto positivo, ya que el nivel jerárquico en que se encuentran no implica que las personas no tengan deseos de superarse.

Es importante que la situación de conflicto que se presenta en este momento se visualice como una oportunidad de crecimiento y se le de algún grado de importancia para solucionarlo y se obtenga un beneficio para las dos partes, considero que la idea de implementar un plan que gestione el desarrollo del personal dentro de la empresa, tendría como consecuencia una mayor satisfacción para esas personas que se encuentran inconformes.

Capitulo 4. Conclusiones generales y estrategias..

4.1. Comprobación del problema.

La implementación de un plan de vida y carrera influye en un porcentaje importante para el desarrollo de los recursos humanos en el cumplimiento de las actividades y el mayor crecimiento personal y profesional y sobre todo satisfacer las necesidades y expectativas que puedan tener los empleados de su empresa lo cual implica mayor productividad y mejor desarrollo para la organización.

4.2. Respuesta a la hipótesis.

Hipótesis alterna (Ha):

La implementación adecuada de un plan de vida y carrera mejoro notablemente en la respuesta que tienen los trabajadores demostrando mayor interés en la realización de actividades asignadas con mayor rapidez y mas empeño en realizar las cosas para el beneficio de las dos partes, con esto se espera obtener mayor satisfacción y cumplimiento de metas personales y profesionales.

4.3. Conclusiones generales.

- La implementación del plan de carreras en la Empresa distribuciones imex, s.a. de c.v. es una necesidad para mejor utilización de la fuerza de trabajo y elevar la competitividad de la misma.
- La Planeación de Carreras demuestra que existen reservas que se pueden utilizar para mejorar el rendimiento de los recursos humanos.
- El proceso que se lleva a cabo para la implementar un plan de vida y carrera es un elemento que se puede explotar aún más y se puede incluir como eslabón de identificación de trabajadores con elevado potencial.
- La Planeación de Carreras es un proceso que se ajusta y da respuesta a la estrategia empresaria vinculada a los recursos humanos.

- La Preparación, la Formación y el Desarrollo de los trabajadores son los procesos más importantes y los que mayor beneficio le brindan a la empresa y al trabajador.
- En este proceso se demuestra la importancia de la tendencia y la calidad de los perfiles de competencias para la organización y para realizar una efectiva gestión de los recursos humanos.

4.4. Resumen.

El presente trabajo se nombra: “Desarrollo de personal y plan de vida y carrera en la empresa Distribuciones Imex” y tiene como objetivo establecer una serie de pasos, consideraciones y estrategias para llevar a vías de hecho el Plan de Carreras. Este proyecto es aplicable a dicha Empresa y a cualquier que se encuentre dentro de cualquier giro y tenga implantado la gestión de competencias como vía para lograr la competitividad de la fuerza de trabajo.

En este trabajo se presentan una serie de fases que debemos seguir para lograr la implementación e implantación de esta herramienta operativa de la Gestión de los Recursos Humanos. Además, se presentan un plan de acción y algunas estrategias a tener en consideración a la hora de la aplicación, así como el esquema que se debe seguir en la implementación.

Se utiliza como técnica fundamental y que a su vez es la base de este proyecto, el trabajo en equipo, pues el mismo está presente en todas las fases de la implementación. También se usa la revisión bibliográfica para profundizar en el tema, ya que es un elemento relativamente nuevo pero de gran importancia.

4.5. Plan de acción para implementar en la empresa Distribuciones Imex.

- Definir cual es la estrategia empresarial

Es decir conocer las necesidades de fuerza de trabajo y sobre todo la calificada.

La estrategia para la empresa es:

Lograr la máxima utilización de los recursos humanos y que sean competitivos, que estén motivados lo que permita cumplir con los planes corrientes y perspectivas.

Como se puede apreciar para llevar a vías de hecho esta estrategia, una alternativa seria la correcta implantación del plan de vida y carrera pues permite:

- *Garantizar una mayor utilización y optimización de la fuerza de trabajo.
- *Mayor preparación de la fuerza de trabajo calificada fundamentalmente.
- *Mayor satisfacción y realización personal de los trabajadores incluidos en este plan.
- *Una eficiente planeación de la fuerza de trabajo para los puestos de mayor interés de la organización fundamentalmente.

- Definir la estrategia de los recursos humanos y establecer las prioridades de los trabajadores.

En este punto el primer paso sería determinar los aspectos de su carrera que son más importantes para el trabajador en ese momento de su vida. (Aquí es donde se comenzara a evaluar sus intereses, valores, prioridades y circunstancias para producir un perfil de trabajo similar que sea más probable para satisfacer sus necesidades tanto personales como profesionales.)

- Determinar los aspectos de su carrera que son mas importantes como:
 - Flexibilidad
 - Autonomía
 - Posibilidad de ascender en el puesto.
 - Prestigio
 - Seguridad
 - Reconocimiento
 - Ingresos
 - Prestaciones

 - Poder y control.

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

- Beneficios de educación y formación.
- Buen ambiente de trabajo
- Interacción social.
- Carga de trabajo razonable
- Horario predecible.

- Determinar los planes de carrera organizacionales y articular la visión que tienen a futuro en la empresa.

Articular una visión implica ocuparse al menos cinco años y determinar que quiere ser y que quiere lograr, algo que es importante tomar en cuenta aquí es que el trabajador tenga la capacidad y honestidad de reconocer cual es su verdadero potencial para el logro de una visión más real.

Su visión debe ser coherente con las prioridades de su carrera, debe ser realista, alcanzable y sobre todo convincente de reconocer su propio potencial.

- Elaborar los planes de carreras haciendo un inventario un inventario de sus habilidades.

Una vez que se tengan los puestos de destinos y las potencialidades de la empresa se comenzará a realizar un análisis de competencias minucioso, que incluye primeramente la revisión de los perfiles de competencias de los puestos de destino que finaliza con la determinación de las competencias de dichos puestos. Posteriormente se realizará una evaluación de las competencias de todos los trabajadores incluidos en el potencial aprobado y en la que se pueden usar las siguientes técnicas:

- Determinación de Necesidades de Capacitación.
- Comprobaciones de conocimientos para evaluar las competencias técnicas.
- Pruebas psicológicas para evaluar otras competencias.
- Otras que sean necesarias.

El inventario de sus capacidades actuales, la educación y la experiencia que tenga que le permitan establecer una base de recursos que puede aportar, esta línea de base servirán como punto de partida para futuras actividades de desarrollo en su carrera.

- Identificar cuáles son sus deficiencias.

En este paso es importante hacernos una pregunta con respecto al paso numero tres ¿Dispone de la capacidad, la experiencia y los atributos necesarios para cumplir con esa visión? Si su visión es elevada es casi seguro que se carece de una serie de áreas

DESARROLLO DE PERSONAL Y PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES IMEX

importantes, en este paso se podrán identificar las habilidades y las deficiencias de educación que tendrá que ser llenado con el fin de alcanzar sus objetivos.

- Elaboración y aprobación de los planes.

Este plan se elabora partiendo de las competencias que tiene que ir venciendo el trabajador y que están recogidas en el plan de carrera individual, las cuales están enmarcadas en el tiempo o están determinadas por los niveles de competencias que tiene el puesto inmediato superior por el que debe pasar el trabajador en su plan de sucesión.

- Establecer metas a corto y largo plazo.

Las metas se deben establecer de acuerdo a la importancia, deben ser realistas acerca de las expectativas y los plazos y entender exactamente qué medidas serán necesarias para alcanzar cada meta.

- Evaluar las oportunidades de crecimiento para ellos.

Y por último paso en el desarrollo de un plan de acción de vida y carrera dentro de una empresa es traducir el importante trabajo y preparación en nuevas oportunidades de carrera, esto significa identificar y evaluar una variedad de alternativas que se adapten a su perfil profesional deseado.

4.6. Objetivo y fines de las estrategias planteadas.

El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos (RRHH) con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas.

Podemos considerar la planificación de un plan de vida y carrera como el conjunto de medidas que, basadas en el estudio de antecedentes relacionados con el personal y en los programas y previsiones de la organización, tienden a determinar, desde el punto de vista individual y general, las necesidades humanas de una industria en un plazo determinado con lo cual se desea el logro de la satisfacción tanto del personal como de los empresarios.

Fines.

Los principales fines que persigue la planificación de personal son los siguientes:

1. Utilizar lo mejor posible los recursos humanos.
2. Colaborar con la empresa en la obtención de beneficios para toda la empresa.

Prever estrategias y tácticas para los casos en que los trabajadores se encuentren inconformes

4.7. Recomendaciones.

- Utilización del proceso de selección e inducción en la identificación de personal con altas potencialidades que ingresa a la Empresa.
- Para la implementación efectiva de la planeación de carreras se debe crear un comité de expertos pues se precisa el conocimiento colectivo.
- Se debe implementar la Planeación de Carreras en la Empresa como herramienta para lograr la competitividad del Capital Humano.
- El Plan de Preparación aprobado debe estar integrado al plan centralizado de capacitación de la Empresa.

Referencias bibliográficas.

- Administración de recursos humanos, de Sherman Bohlander Snell.
- Administración moderna de personal, de Joaquín Rodríguez Valencia.
- Administración de recursos humanos, Gary Dessler.
- Administración de recursos humanos, Idalberto Chiavennato, edit, Mc. Graw Hill.

Referencias electrónicas.

- <http://www.pyme.com.mx/articulos>
- <http://www.istmoenlinea.com.mx>
- <http://www.distribucionesimex.com>
- <http://www.google.com>
- <http://www.buscalibros.cl>
- <http://www.eumed.net>.