RAE No. **FICHA TOPOGRÁFICA:**

TITULO: FORMULACIÓN DEL PLAN DE CARRERA PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE LA PLANTA DEXSON ELECTRIC S.A.S. DE SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA

AUTOR: FONSECA CÁRDENAS, Angélica María

ALTERNATIVA: PRÁCTICA EMPRESARIAL

PAGINAS: 53 CUADROS: 8 TABLAS: 0 FIGURAS: 13 ANEXOS: 1

CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN
1. GENERALIDADES
2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL
3. DEFINICIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS PARA CADA CARGO
4. ANÁLISIS DE COSTOS
5. MEDICIÓN DEL PLAN DE CARRERA
6. CONCLUSIONES
7. RECOMENDACIONES
BIBLIOGRAFIA
ANEXOS

PALABRAS CLAVES:

PLAN DE CARRERA, EFICIENCIA, CONOCIMIENTO, COMPETITIVIDAD, ORGANIZACIÓN, CAPITAL HUMANO, EXPERIENCIA, ENTRENAMIENTO, COSTOS, PRODUCTIVIDAD, PLAN ESTRATÉGICO, RECURSOS HUMANOS

DESCRIPCIÓN: Grandes empresas multinacionales como lo es Schneider Electric realizan los planes de carrera al ver los grandes beneficios que se obtienen en su implementación como la fidelización de los empleados, el compromiso, la puesta en práctica de su experiencia, aumento de la productividad y lo más importante hacer de la empresa un excelente lugar de trabajo, de desarrollo profesional y personal. Con el apoyo de las herramientas que brinda la Ingeniería Industrial como las relaciones competitivas organizacionales, los costos y presupuestos y la gerencia estratégica entre otras, se inicia un estudio que permita la formulación del plan de carrera en la Planta Dexson Electric S.A.S., conocer sus costos, beneficios, requerimientos, tipo de metodología, tiempos de experiencia y sobre todo ver la gran importancia que ha tomado el área de recursos humanos como parte del plan estratégico de las organizaciones.

METODOLOGÍA: Las fuentes de información directamente involucradas en el proceso fueron los empleados operativos, integrantes del área de recursos humanos, y personal directivo pertinente, por medio de entrevistas y encuestas realizadas a las personas que intervengan en el proceso, adicional se usaron herramientas como manuales de procedimientos y cargos, evaluación de competencias antiguas y actuales, catalogo Job Codes, catalogo Compass.

CONCLUSIONES: Ratificar que uno de los principales factores de una empresa es el talento humano y se evidenció como en la planta Dexson hay bastante capital humano, por decirlo de alguna manera, para trabajar, formar y desarrollar con el objetivo de fidelizar al trabajador y dejar de ver la formación o en si al personal como un gasto sino por el contrario como una inversión a futuro. Adicional **l**os Planes de carrera son una herramienta en donde se evaluar la ruta de crecimiento profesional que puede tener un empleado en la compañía y también fuera de ella, esto quiere decir que la sociedad está requiriendo de empresas y personas más competitivas que cumplan con los estándares de calidad para satisfacer las necesidades de los clientes.

FUENTES:

APTITUS. La importancia de los planes de desarrollo y línea de carrera [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 9 agosto, 2013]. Disponible en Internet <URL: http://aptitus.clasificados.pe/blog/gestion-laboral/la-importancia-de-los-planes-de-desarrollo-y-linea-de-carrera-ursula-gutierrez-mur-directora-de-rrhh-del-jw-marriott-lima/>

ASHTON, Thomas. La revolución industrial. México: Fondo de Cultura Económica, 1950. 170 p.

BAIN, David. La solución a los problemas de la empresa. México: McGraw – Hill, 1985. 281 p.

BELTRAN JARAMILLO, Jesús Mauricio. Indicadores de gestión guía práctica para estructurar acertadamente esta herramienta clave para el logro de la competitividad. 3 ed. Bogotá: 3R Editores, 2008. 150 p.

CUESTAS SANTOS, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2010. 468 p.

DESSLER, Gary y VARELA JUAREZ, Ricardo Alfredo. Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano. 5 ed. México: Prentice Hall, 2011. 515 p.

DEXSON ELECTRIC. Manuales [CD-ROM]. [Bogotá]: La Empresa, 2013. RH-MA-001 Manual de funciones y responsabilidades v.02.

MANTILLA, Samuel Alberto. Capital intelectual & capital del conocimiento. Bogotá: Ecoe ediciones, 1999. 206 p.

OMAÑA UCERO, José Miguel. Planes de Carrera. Madrid: ESIC, 2012. 85 p.

PLANES DE DESARROLLO EFECTIVO. Modelo 70/20/10 [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 30 octubre, 2013]. Disponible en Internet: <URL: http://planesqueaceleraneldesarrollo.blogspot.com/2012/04/plan-70-20-10.html >

QUINTANILLA PARDO, Ismael. Empresas y personas gestión del conocimiento y capital humano. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2003. 272 p.

RAE. Diccionario Usual [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 9 agosto, 2013]. Disponible en Internet: <URL: http://www.rae.es/drae/srv/search?val=competen cia>

--------. Diccionario Usual [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 9 agosto, 2013]. Disponible en Internet <URL: http://lema.rae.es/drae/srv/search?key= competitividad>

Revista Ciencias Estratégicas. Bogotá. Julio, 2010, vol. 18, no. 24.

Revista La Salle. Bogotá. Julio, 2011, vol. 4, no. 2.

SCHNEIDER ELECTRIC. Compass [CD-ROM]. [Rueil Malmaison]: La Empresa, 2010. Descripción de cargos y requerimientos.

SCHNEIDER ELECTRIC. Historia [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 9 agosto, 2013]. Disponible en Internet: < URL: http://www.schneider-electric.com.co/sites/colombia/es/empresa/perfil/historia/historia-schneider-elect ric.page>

SCHNEIDER ELECTRIC. Planes de desarrollo [CD-ROM]. [Bogotá]: La Empresa, 2013. Plan de Lanzamiento Talent Development.

SCHNEIDER ELECTRIC. System of Reference Job Codes & Competencies. 8 ed. Rueil Malmaison: La Empresa, 2012.168 p.

WIKIPEDIA. Revolución Industrial [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 24 agosto, 2013]. Disponible en Internet <URL: http://es.wikipedia.org/wiki/ Revoluci%C3% B3n_Industrial>

--------. Balance Score Card [en línea]. Bogotá: La Empresa [citado 17 noviembre, 2013]. Disponible en Internet <URL: http://es.wikipedia.org/wiki/cua dro_de_mando_integral>

LISTA DE ANEXOS:

Anexo A. Formato de la evaluación de competencias aplicada