

Propuesta plan carrera Área operativa Inversiones Niño Álvarez S.A.S

Maritza Amaya Castañeda

Reinaldo Camargo López

Fabiola Garzón Quintero

Melina Paola Olmos Romero

Martha Liliana Salazar Betancur

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Bogotá

2020

Propuesta plan carrera Área operativa Inversiones Niño Álvarez S.A.S

Maritza Amaya Castañeda

Reinaldo Camargo López

Fabiola Garzón Quintero

Melina Paola Olmos Romero

Martha Liliana Salazar Betancur

Trabajo Para Optar Por La Opción de grado

Director

Munir Fernando Cure Monroy

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Bogotá

2020

## Resumen

El presente trabajo corresponde a la investigación que, como ejercicio académico, se hiciera por parte del grupo de estudiantes del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano y el cual estuvo enfocado en direccionar acciones que estén enfocadas al desarrollo laboral y capacitación continua del empleado de Inversiones Niño Álvarez S.A.S. Todo esto enfocado hacia la maximización del estado de Clima Laboral presente en ella. Para esto, se aplicó al mismo, una metodología de tipo cuantitativo, enmarcada dentro de un enfoque causal comparativo.

Partiendo de la pregunta problema y enfocados hacia la elaboración de una propuesta de plan carrera para el área operativa de la empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S., se plantea el siguiente interrogante, ¿Como desarrollar un plan de bienestar orientado al reconocimiento y desarrollo laboral? La investigación a plantear presenta los objetivos dentro de los cuales, están inmersos los planes de acción encaminados al fortalecimiento del ambiente laboral de la empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S.

Para esto, se aplicó una encuesta a los empleados de la empresa objeto de estudio y de sus resultados, el diagnostico realizado al 25% de los empleados permitió conocer el clima laboral que se viene presentando en la empresa, razón por la cual y a través de la investigación en bases secundarias, se opta por la realización de un plan carrera propio para la empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S, se obtuvieron importantes conclusiones las cuales permitieron la toma de decisiones con respecto al plan carrera presentado en este trabajo investigativo, con lo cual se busca, promover en los empleados el espíritu de superación y mejor compensación salarial, de igual manera la puesta en marcha de proyectos de motivación e integración que ayudaran a salir de la rutina y los incentivarán a la obtención de mejores resultados.

Como complemento a los hallazgos descritos anteriormente, se promueve la aplicación de un fortalecimiento en el área de Seguridad y salud en el trabajo asegurando que los empleados cuenten con los elementos de seguridad necesarios y requeridos, además de las herramientas de acuerdo a su función y puesto de trabajo.

**Palabras Claves:** Clima organizacional, reconocimiento, desarrollo laboral, plan carrera, capacitación, fortalecimiento, motivación salarial.

### **Abstract**

The present work corresponds to the investigation that, as an academic exercise, was made by the group of students of the Diploma of Deepening in Management of the Human Talent and which was focused in directing actions that are focused to the labor development and continuous training of the employee of Inversiones Niño Álvarez S.A.S. All this focused towards the maximization of the state of Labor Climate present in it. To this end, a quantitative methodology was applied within the framework of a comparative causal approach.

Starting from the problem question and focused towards the elaboration of a proposal of a career plan for the operative area of the company Inversiones Niño Álvarez S.A.S., the following question is posed: How to develop a welfare plan oriented to the recognition and labor development? The investigation to raise presents the objectives inside which, the action plans directed to the strengthening of the labor environment of the company Inversiones Niño Álvarez S.A.S. are immersed.

For this, a survey was applied to the employees of the company under study and its results. The diagnosis made to 25% of the employees allowed to know the labor atmosphere that

is being presented in the company, reason why and through the investigation in secondary bases, it is chosen to carry out an own career plan for the company Inversiones Niño Álvarez S.A. S, important conclusions were obtained which allowed the decision making with respect to the plan career presented in this investigative work, with which it is looked for, to promote in the employees the spirit of overcoming and better salary compensation, in the same way the beginning of projects of motivation and integration that will help to leave the routine and will stimulate them to the obtaining of better results.

As a complement to the findings described above, the application of a strengthening in the area of Safety and Health at Work is promoted, ensuring that employees have the necessary and required safety elements, as well as the tools according to their function and job position.

**Keywords:** Organizational climate, recognition, work development, career plan, training, strengthening, salary motivation.

## Tabla de contenido

Resumen .....	3
Abstract .....	4
Introducción .....	10
Planteamiento Del Problema .....	11
Pregunta Problema .....	11
Antecedentes .....	12
Justificación.....	13
Objetivo General .....	14
Objetivos Específicos .....	14
Marco Teórico .....	15
Marco Legal .....	21
Trabajo Transitorio.....	22
Vacaciones Remuneradas.....	22
Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas De Pagos Y Períodos Que Lo Regulan ...	22
Servicio Médico, Medidas De Seguridad.....	22
Escala De Faltas Y Sanciones Disciplinarias .....	23
Capacitación .....	23
Metodología de la Investigación .....	24
Tipo De Investigación .....	24
Técnicas.....	24
Instrumentos De Recolección De Datos.....	25

Procesamiento De Datos .....	25
Resultados .....	26
Plan carrera para el área operativa de la empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S. ....	34
Plan Carrera.....	34
Carrera Profesional.....	34
Características .....	34
Objetivos Que Se Buscan Con El Plan Carrera.....	35
Necesidades De La Empresa .....	35
Necesidades Del Empleado .....	36
Desarrollo Profesional.....	36
Etapas .....	36
Etapa Del Establecimiento. ....	37
Etapa del Progreso.....	37
Etapa de Mantenimiento.....	37
Etapa De Jubilación.....	37
Pasos Formulación Del Plan .....	38
1. Reconocimiento De Metas En Los Aspectos Personales Y Profesionales De Sus Colaboradores.....	38
2. Unificar Tanto Las Metas De Los Trabajadores Con Las Metas De La Empresa .....	38
3. Identificar Qué Áreas Son Las Más Óptimas Para Realizar El Plan De Carrera .....	38
4. Organizar Las Rutas Para El Plan Carrera .....	39
5. Objetivos y metas del plan de carrera .....	39
6. Beneficios.....	39
7. Estructura .....	40

8. Plan de capacitación .....	40
9. Relación entre plan carrera y capacitación.....	41
Competencias Laborales .....	42
Tipos de competencias laborales.....	42
Habilidades y Destrezas .....	43
Cualidades del empleado.....	43
Conocimiento del proceso de trabajo .....	43
Actitudes del trabajador .....	44
Valores .....	44
Consecuencias contenidas en el plan de carrera.....	44
Conclusiones .....	45
Recomendaciones.....	47
Referencias .....	49
Anexos.....	52
Diseño de la encuesta .....	52
Plantilla Plan Carrera .....	56

## Listado De Gráficas

Gráfico 1: Rango de Edad .....	26
Gráfico 2: Periodo Laboral en la Empresa .....	26
Gráfico 3: Percepción de los EPPS .....	27
Gráfico 4: Percepción del Trabajo en Equipo y Participación Laboral.....	28
Gráfico 5: Percepción de las Capacitaciones .....	29
Gráfico 6: Percepción del Crecimiento personal y profesional.....	29
Gráfico 7: Percepción de beneficios de crecimiento profesional .....	30
Gráfico 8: Percepción de Oportunidad de Ascenso .....	30
Gráfico 9: Percepción Remuneración Salarial .....	31
Gráfico 10: Percepción de Estado de Herramientas de Trabajo.....	32
Gráfico 11: Percepción de mejoras a implementar .....	32
Gráfico 12: Percepción de Realización de Capacitaciones de normas Técnicas .....	33

## Introducción

A través del tiempo, cuidar del recurso humano en las empresas se ha vuelto factor fundamental para el funcionamiento sinérgico de la misma, por lo tanto, el mejoramiento del clima organizacional de la empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S, será el objetivo primordial y la premisa fundamental de este trabajo investigativo, con base en el entorno que afecta el compromiso que se tiene laboralmente de los trabajadores, tanto positivos como negativos, y con pretensión de recalcar el sentir de los colaboradores frente a temáticas como: calidad de vida laboral, bienestar laboral, motivaciones de permanencia e iniciativas que fomentan el bienestar.

Así mismo, se pretende establecer mecanismos adecuados que permitan realizar acciones de capacitación orientadas a la adquisición, fortalecimiento o actualización de los conocimientos y desarrollo profesional e individual de las competencias de los colaboradores y así contribuir de manera efectiva en la productividad y competitividad de los empleados de Inversiones Niño Álvarez S.A.S.

Teniendo en cuenta que laborar en un ambiente pesado no es bueno para sus integrantes, puesto que entre otras cosas, podría desencadenar una serie de factores no productivos tanto laborales como intelectuales de los trabajadores reflejándose en su entorno competitivo, por eso es importante la participación activa de la fuerza laboral como sus directivos para generar un equilibrio homeostático, nuevas reformas y fortalecimiento de las mismas, creando compromiso y empoderamiento de cada una de sus áreas y de sus funciones, como objetivo primordial de la organización. Los factores intangibles son los principales responsables de un clima organizacional vibrante.

## Planteamiento Del Problema

Dar prioridad al reconocimiento laboral debe ser una práctica elemental dentro de una empresa puesto que aumenta el compromiso de los empleados, la productividad, fidelización y ayuda al logro de los propósitos comerciales, asimismo, los programas de formación enfocados en el crecimiento profesional de los trabajadores permiten el fortalecimiento de las habilidades necesarias para el desempeño en las diferentes áreas.

INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S. creada el 27 de abril de 2006 con su actividad principal revisión técnico- mecánica de vehículos, a lo largo de los años ha venido creciendo en forma progresiva, sin embargo, desde hace un tiempo atrás su activo principal (talento humano-operativo) viene presentando inconvenientes con el clima laboral, la falta de reconocimiento, plan carrera empresarial y el escaso estímulo del desarrollo laboral se han visto reflejados en el bajo rendimiento y motivación en empleados, quienes no evidencian su progresos dentro de la compañía, pues no hay oportunidad de ascensos, lo cual conlleva a que no exista proyección hacia mejorar su posición dentro de la misma.

Estas situaciones reflejan la poca participación e interacción jefe-empleado, ausencia de compromiso con la empresa y como consecuente lógico afectación del clima organizacional, demostrado así malestar general con pérdida de interés por consecución de metas y objetivos corporativos, por lo que el déficit operacional es consecuencia de la posible situación presentada.

### Pregunta Problema

¿Como formular y elaborar una propuesta de plan carrera para el área operativa de la empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S.?

### **Antecedentes**

En el último quinquenio, la empresa Niño Álvarez S.A.S. ha evidenciado una baja en sus empleados en cuanto a sus funciones, viéndose afectada la productividad. La empresa, aunque ha venido en asenso, no ha promovido a sus empleados tanto en reconocimiento como en retribución salarial justa.

En estudios anteriores se evidenció que no había cumplimiento de metas y los niveles de calidad están bajando al punto que se han generado roces entre empleados, haciendo que el ambiente laboral al interior de la empresa sea tenso y rutinario.

En las últimas décadas se ha demostrado que las formas de manejar el talento humano de muchas empresas no son las más adecuadas, esto se puede observar en la baja remuneración y falta de oportunidades de crecimiento.

Según la firma Plurum (Montes, 2019) los empleados que no se sienten a gusto llegan a 80%. Además de eso, 25% de personas reporta su trabajo como la mayor fuente de estrés a la que están sometidos. En cuanto a las empresas, alrededor de 38% tiene problemas para comprometer a sus empleados.

Es por esto, importante recalcar que Inversiones Niño Álvarez S.A.S., como una de las organizaciones que encabeza los más importantes Centro de Diagnóstico Automotor de la ciudad debería ofrecer características adecuadas para incentivar al trabajador, preocupada por sus expectativas, metas y necesidades, donde tendrá supremacía respecto de aquellas que no toman en cuenta el clima laboral de su propia organización.

### **Justificación**

Se considera importante la realización de esta investigación en INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S., ya que los resultados encontrados, permitirán dar respuesta a las problemáticas observadas frente al Clima Organizacional, componente de gran importancia en la compañía y mediante esto, se coadyuve al incremento del potencial organizacional en procura de alcanzar mejores niveles de participación y maximización del trabajo en equipo.

Es de vital importancia implementar soluciones inmediatas dentro de la organización y empalmarlas con cada uno de sus departamentos para ser aplicadas de forma progresiva con sus colaboradores, aliviando así progresivamente este malestar para no permitir decrecimiento operacional ni pérdida de personal de valor para la empresa.

Asimismo, el estudio se constituye como un buen referente para el sector empresarial, quien ha podido comprobar que el talento humano es el pilar de una empresa, lo que esto conlleva a generar estrategias para que exista un clima laboral que sea de satisfacción, adaptación, sentimiento de pertenencia, actitud positiva, ideas creativa y baja rotación.

Finalmente, es novedoso para los administradores y directivos de INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S., quienes, mediante los resultados entregados, podrán enfocar sus acciones con miras a velar por el bienestar integral de la empresa, definir objetivos tanto en planificación, organización, dirección y control como bases fundamentales para lograr los mejores resultados de cada proceso dentro de la misma.

## **Objetivo General**

Elaborar una propuesta de plan carrera para el área operativa de la empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S.

## **Objetivos Específicos**

1. Identificar los aspectos relevantes, con respecto al clima laboral, encontrados en el área operativa de la empresa.
2. Evaluar la percepción de los empleados sobre su rendimiento, calidad y cantidad de trabajo para desempeñar sus funciones.
3. Establecer las variables del plan carrera de acuerdo a las necesidades del personal operativo.
4. Proponer un contenido indicado, para capacitar al personal operativo enfocados al desarrollo laboral.

### **Marco Teórico**

En INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S., se ha podido identificar la inconformidad que tienen los empleados al no tener un reconocimiento, ni crecimiento laboral que al pasar los años se adquirido conocimiento y crecimiento personal donde se demuestra las grandes capacidades que tienen en las diferentes áreas y procesos, teniendo en cuenta lo anterior se quiere mejorar el ambiente laboral promoviendo el reconocimiento laboral.

Citando a Oakland (1989), TQM (Gestión Total de la calidad).” Para que una organización sea realmente efectiva, cada parte debe trabajar apropiadamente en conjunto” de lo que se puede inferir que, el trabajo mancomunado, tiene beneficios de doble vía, empresa y trabajador.

Así las cosas, Oakland presenta ocho principales objetivos contenidos en la estrategia de Gestión de calidad Total, los mismos son:

- Procurara un ambiente ordenado
- Que el cliente, reciba la mejor atención
- Cada departamento de la empresa, debe tener metas claras
- La administración será abierta con apretura de equipos y su participación
- Eficiencia operativa que redunde en la confiabilidad de la empresa
- Servicios y productos de alta calidad
- Invertir en el recurso humano
- Mejorar los procesos de comunicación interna

Así, es posible mejorar los procesos y la convivencia interna de la organización, y todo a partir de la importancia de conocer la percepción que tienen los empleados a cerca del ambiente

en el que cumplen con sus funciones diarias, ya que esta se ve influenciada por factores psicológicos, sociales, económicos, entre otros.

El diagnóstico del clima laboral dentro de la compañía, evidencia la percepción de los empleados en torno a estos factores recopilados de información necesaria que apoyarán la gestión de valoración para la resolución de los conflictos y trabajar para conseguir los objetivos de la organización.

La forma de sentir, de pensar y de actuar de una empresa son las que llevan a que todos los miembros que la integran o que hacen parte de ella, tengan claridad en los objetivos y metas propuestas de ahí que el direccionamiento debe estar enfocado en la calidad integral de todos los procesos, por lo tanto, implementar y dar a conocer las políticas y a su vez dar cumplimiento son la base para que todos los trabajadores conozcan los principios y los modos de trabajo y tipo de actuación para las diferentes situaciones que se presentan en el día a día dentro de la empresa.

Según Davis (1981), el clima laboral es el ambiente en el cual los empleados trabajan, ya sea en un departamento, una unidad de trabajo o la organización entera. También es considerado como un sistema que refleja el estilo de vida de una organización.

El análisis que se debe realizar en esta compañía debe ir enfocado a la motivación y recompensas para así encaminar a los colaboradores de la organización a ponerse la camiseta creando estrategias que los integren a la compañía haciéndoles sentir parte de ésta y así trabajar unidos para el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales.

El ambiente en el que se desarrolla una empresa es uno de los pilares principales ya que influye en el bienestar de los empleados, dando mayor rendimiento en la labor, fortalece los equipos de trabajo, permite que los trabajadores tengan más confianza al enfrentarse a los retos

que implica el desarrollo de sus tareas dando mayor satisfacción en el cumplimiento de sus deberes, de forma que los empleados talentosos y con gran experiencia se mantienen en la empresa con gusto por el cumplimiento de los propósitos comunes.

Para Kolb en 1977 “El interés por la optimización del desempeño y la salud laboral ha incidido en investigaciones que reportan en materia de comportamiento organizacional, la relevancia de variables como liderazgo, motivación y clima laboral; particularmente existen reportes que señalan lo siguiente:

- La existencia de una relación directa entre liderazgo y clima laboral.
- La asociación entre un tipo de clima laboral y una motivación particular hacia el trabajo.

Con respecto al clima laboral, se encuentran asociaciones entre los rasgos de personalidad aparentemente estables con los cambios que experimentan los individuos.

Estos estudios permitirán percibir los modelos que ayudarán a optimizar los procesos de diagnóstico del clima laboral de la organización. Pero aún hay más, al lograr, que el clima laboral este contenido de respeto, colaboración, dinamismo y acción, muy seguramente se haya encontrado para alcanzar el mejor de los desempeños empresariales. Dicho en otras palabras, a mayor positivismo y buena actitud de los empleados, por consecuencia lógica, los objetivos empresariales se alcanzarán de manera satisfactoria

A propósito de la motivación, Chiavenato en el 2020 la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”.

La empresa requiere organización y adecuación de sus entornos laborales, esto para ofrecer la calidad que los colaboradores requieren para un desempeño eficaz. Unido a esto, importa considerar que el trabajador, espera ser reconocido e incentivado, de ser así, el trabajara

mancomunadamente con su directivos y compañeros de trabajo, en procura de alcanzar y cumplir los objetivos empresariales.

En complemento, se recomienda establecer programas de bienestar encaminados a mejorar las condiciones sociales y culturales del personal, fortaleciendo el sentido de pertenencia, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores y de sus familias.

Otro concepto de motivación es el expuesto por Herzberg F, estudioso de la psicología orientada al trabajo y la gestión de empresas, de esta afirma que es “el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.

De lo anterior se colige que los factores de ayudan entre otras cosas, a que el trabajador se sienta satisfecho con su desempeño en la empresa y por el contrario los factores de higiene si fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

Como complemento a lo anterior, es conveniente decir que, los factores la motivación se convierten en un elemento importante, ya que estos permiten canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

El compromiso que se adquiere dentro de una compañía necesita un desempeño eficaz y eficiente de trabajo que se desea realizar de la mejor manera, comprometiéndose y dando lo mejor en cada uno de los procesos, sin embargo, no es suficiente dar lo mejor, ya que en las organizaciones se requiere cada vez más personal altamente calificado y con liderazgo ofrecido mediante la sabiduría e inteligencia en su desempeño.

Sikula (2001), manifiesta que para algunas personas el desconocer la importancia que tiene el liderazgo en las organizaciones, es algo frecuente, lo cierto es que no cabe duda que un buen líder, guía, orienta y dirige a sus colaboradores de tal manera, que, con trabajo proactivo y mancomunado, se van consiguiendo los objetivos planteados. Unido a esto, la planeación oportuna y adecuada, garantizan la supervivencia de la organización en el mundo empresarial.

Contar con Líderes eficientes que, a través de su compromiso, comunicación, confianza e integridad personal, asimismo con virtudes que lo ayuden en la buena toma de decisiones hacen transformar a la empresa y a sus empleados, reflejándose en las acciones conjuntas de forma eficaz para el cumplimiento de los objetivos.

Es importante para la empresa la inversión en capacitación a los empleados, y de esta manera contar con personal altamente calificado, con liderazgo para así tener más guías y jefes con alto sentido de pertenencia.

En este punto conviene traer a colación, que todo empleado y su empresa, deben ser una unidad y como tal, los intereses serán mutuos.

Davis y Newstrom en 1999, lo expresan de la siguiente manera” Como es de esperarse los trabajadores y la empresa deben convivir den medio de un alto grado de interés mutuo, ya que los individuos se sirven de las organizaciones como instrumentos para alcanzar sus metas y las organizaciones se sirven de los individuos para cumplir sus objetivos.

Otro concepto más, García (2016) referente a comunicación organizacional, expresa que esta, es “conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la

organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos.

Lo anterior, refrenda la importancia que la comunicación tiene dentro de la organización ya que la misma, cumple un papel muy importante, si falla ésta, empieza a deteriorarse el buen clima laboral y con ella cae el desempeño. Y es que este, es otro de los puntos álgidos de la compañía porque han empezado a influir las opiniones en la actitud de cada uno de los miembros de la organización y de aquí vienen muchas problemáticas encadenadas a la mala situación que atraviesa esta compañía.

De acuerdo a los autores anteriores se puede tener en cuenta que lo mejor para la organización es tener al empleado cómodo y contento con el proceso que se haga dependiendo del área, demostrando interés, escuchando, dando reconocimientos, involucrando en los problemas, logros y objetivos que quiere logra la empresa, para que de esta manera se trabaje de la manera más adecuada con eficiencia y eficacia.

### **Marco Legal**

Se tendrá en cuenta para la realización de esta investigación en el campo organizacional, la normatividad contenida en el código sustantivo del trabajo en sus 1, 3 y 10, en los cuales se exponen los fundamentos por los cuales, la actividad laboral cual sea esta y cumpla con los requisitos de ley para ser considerada como tal, debe enmarcarse dentro de los cánones de justicia que contemplan las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como también de todas las acciones derivadas de esta.

Por su parte, el artículo 3 del código citado, contempla, el tipo de relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo.

Finalmente, en el artículo 10, se pone en conocimiento de la comunidad en general, el concepto que la jurisprudencia tiene con respecto a la igualdad de los trabajadores independiente de su género, por tanto, con esto, equipara la retribución salarial percibida, al igual que las prestaciones que se adquieren por ella.

En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S., se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002, contratando un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 40% del total de los trabajadores ocupados en la empresa.

El período de prueba será estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1° del Código Sustantivo del Trabajo).

### **Trabajo Transitorio**

Se deberá tener en cuenta el artículo 6 del código sustantivo del trabajo en cuyo párrafo reza, que, se considerará trabajadores transitorios, a quienes desempeña una labor por contrato y en un periodo que no puede ser mayor aun mes, de igual manera, recibirán a parte de la retribución salarial, un remunerado en dominicales y festivos.

De igual manera, en el (Artículo 1° del Decreto 13 de 1967), se especifica que, de requerirse el trabajo suplementario, este solo podrá ejercer por espacio de 3 horas diarias y en todo caso, se deberá pedir autorización, al Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por este.

Como complemento a lo anterior, cabe mencionar que la jornada laboral en Colombia, es de 48 horas semanales distribuidas en 8 diarias y 2 más máximas, para un total en caso de hacerlo de esta manera, de 60 horas semanales.

### **Vacaciones Remuneradas**

Se regirán por lo contemplado en Artículo 186, Numeral 1 y artículo 188 del Código citado.

### **Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas De Pagos Y Períodos Que Lo Regular**

Del salario del trabajador, se deberán deducir las erogaciones de ley, como es el caso de SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar (L. 50/90, art. 18).

### **Servicio Médico, Medidas De Seguridad**

Para este inciso, se atenderá lo estipulado en Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, el Artículo 221, el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP, con su resolución, 1016 de 1989

expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales.

### **Escala De Faltas Y Sanciones Disciplinarias**

INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S.; no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, o en el contrato de trabajo (Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo).

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa designará algún funcionario que deberá oír al trabajador inculcado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo).

### **Capacitación**

Deberá regirse por lo contenido en el artículo 66 de la Ley 443 de 1998 y la Resolución 2646 de 2008 de riesgo psicosocial.

## **Metodología de la Investigación**

Se propone una investigación de tipo cuantitativo en tanto se busca la explicación de una realidad social, vista desde una perspectiva externa y objetiva. Esto en conocimiento de que los datos cuantitativos no se refieren a razonamientos convergentes, sino a razonamientos divergentes. Se trata de una postura numérica, lógica y objetiva, centrándose en datos numéricos e invariables.

### **Tipo De Investigación**

El tipo de investigación, será causal comparativa ya que lo que se pretende es trabajar con factor de comparación considerando que existirá una variable dependiente y otra independiente con las cuales se buscará la causa - efecto del problema investigado, por otra parte, no se limita al análisis estadístico de dos variables, sino que se extiende al análisis de cómo cambian las diversas variables o grupos bajo la influencia de los mismos cambios.

El método que se utilizará para la presentación de los resultados obtenidos, será mediante análisis estadístico de variables.

La muestra es no probabilística ya que se eligen al azar teniendo en cuenta diferentes características de acuerdo al puesto y cargo que ocupa dentro de la compañía de acuerdo al problema.

### **Técnicas**

En las técnicas de la investigación intervienen: El Método Descriptivo, que se empleará reiteradamente en este proyecto de investigación para describir las competencias del personal versus cargo e incidir en la problemática que se presenta con el clima organizacional.

### **Instrumentos De Recolección De Datos**

Para la recolección de la información con la cual se dará cumplimiento al objetivo propuesto, se utilizará, la entrevista estructurada y la observación directa, con la primera se busca entender de manera más clara, cuáles son las consecuencias de la situación hasta ahora presentada en la empresa al tiempo que se consiguen recopilar valiosos datos para comparar y dar una justificación lógica a los hechos que están siendo investigados. Mediante la observación, el grupo investigador tendrá un acceso directo y en tiempo real, a los diferentes momentos laborales con los cuales, los investigadores obtendrán más aspectos para poder hacer la comparación.

### **Procesamiento De Datos**

Todos los datos serán procesados y analizados, mediante la aplicación de la prueba T de Student que consiste en aproximar el momento de primer orden de una población de distribución normal cuando el tamaño de la muestra es pequeño y no se conoce la desviación típica.

De acuerdo a lo anterior Inversiones Niño Álvarez SAS se realizará un estudio bajo el proceso de Investigación proyectivo, partiendo de generar estrategias que permitan definir el cómo se puede mejorar el clima organizacional.

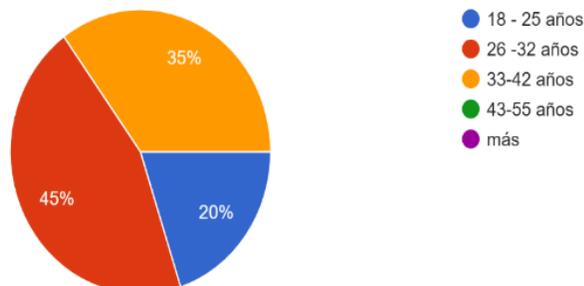
Se realizará un cuestionario con preguntas abiertas, el objetivo es que a partir de la información adquirida se pueda obtener un plan de mejoramiento.

Se tomarán grupos de las 3 sedes de 5 personas de todas las áreas en especial del área operativa la cual es la más inconforme.

## Resultados

### 1. Rango de edad

20 respuestas



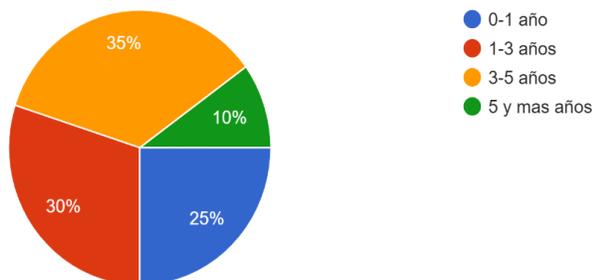
*Gráfico 1: Rango de Edad*

*Fuente: Elaboración propia*

De acuerdo a los resultados obtenidos realizados en INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S., se encuentra que el personal que trabaja en la empresa son personas jóvenes entre en rango de 26 a 42 años lo cual es aún ventaja para la empresa pues son personas que pueden aportar diferentes ideas y metodologías de trabajo, esto puede ayudar a la empresa con nuevos métodos en la operación, pero también pueden ser personas inseguras que aún no saben bien que camino deben tomar o indecisas esto puede conllevar a discusiones y mal ambiente al realizar la labor.

### 2. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

20 respuestas



*Gráfico 2: Periodo Laboral en la Empresa*

*Fuente: Elaboración propia*

El rango de tiempo de vinculación en la empresa oscila entre 1 a 5 años, el 10 % del personal que lleva más de 5 años es personal que se encuentra en la zona de confort ya que la empresa queda ubicada cerca de sus viviendas, por la edad no es muy fácil conseguir trabajo, costumbre entre otros, el 65% del personal no se mantiene pues piensan que no ven más posibilidades de crecimiento laboral y profesional.

3. ¿Los elementos de protección para realizar sus labores cotidianas se encuentran en buen estado?

20 respuestas

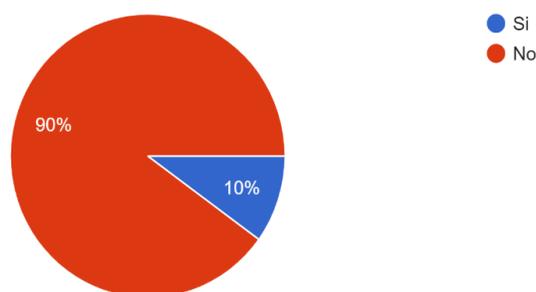


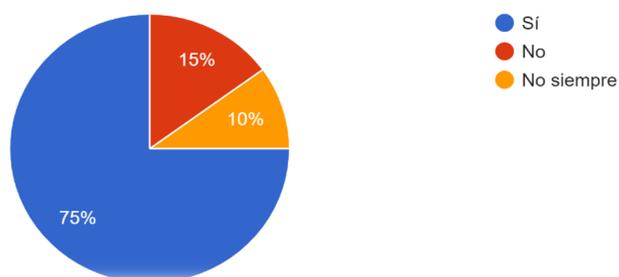
Gráfico 3: Percepción de los EPPS

Fuente: Elaboración propia

En este punto se puede observar el descontento y desmotivación que tienen los empleados al no tener los elementos de protección en buen estado para poder realizar sus labores diarias, corriendo el riesgo de enfrentarse a un incidente o accidente laboral. Los elementos de protección personal (EPP) son todos los equipos, aparatos o dispositivo que va proyectado especialmente al cuidado de la salud física para evitar accidentes e incidentes dentro de la empresa o cumpliendo un horario laboral, los requerimientos para el uso y la implementación de elementos de protección en los lugares de trabajo se encuentra contemplados en la ley 9 de enero 24 de 1979 (Título III, artículos 122 a 124) y en la Resolución 2400 de mayo 22 de 1979 (Título IV, Capítulo II, artículos 176 a 201).

La resolución de 2400 de 1979 determina que es obligación de los empleados suministra elementos de protección personal de acuerdo al riesgo que pueda presentar el trabajador, estos se deben de cambiar cuando presente deterioro por el uso cotidiano del mismo.

4. ¿Cree que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en su empresa?  
20&nbsp;respuestas



*Gráfico 4: Percepción del Trabajo en Equipo y Participación Laboral*

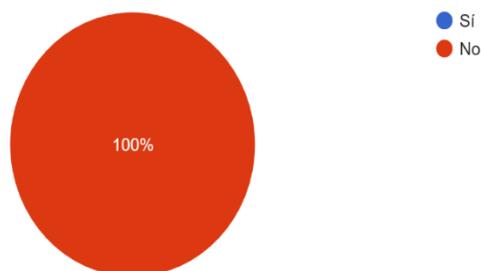
*Fuente: Elaboración propia*

El 75% de la muestra consideran que trabajo en equipo y la participación son componentes fundamentales para el desarrollo de las actividades y sienten que inversiones Niño las promueve, pero con preocupación vemos que un 25% siente que estos no son elementos fuertes de la empresa, por lo tanto, se evidencia una problemática ya que a través del trabajo en equipo es que se logran resultados de desempeño sobresalientes para alcanzar los objetivos comunes.

Por consiguiente, se debe revisar el líder que los está guiando si realmente está ejerciendo la tarea con el apoyo y estímulos necesarios para ser más productivos.

Estos son elementos clave que la empresa puede trabajar de manera puntual como apuestas ganadoras para el desarrollo humano y el bienestar laboral.

5. ¿La empresa promueve capacitaciones para mejorar su labor diaria?  
20 respuestas

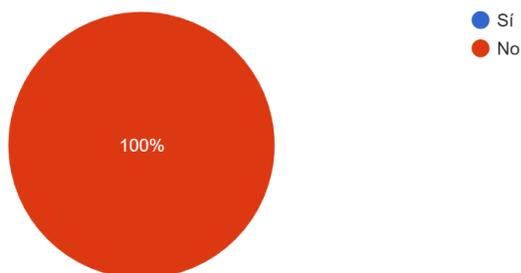


*Gráfico 5: Percepción de las Capacitaciones*

*Fuente: Elaboración propia*

Este tipo de percepciones encontrada en los trabajadores encuestados, permiten identificar una necesidad de fortalecer el conocimiento, por lo tanto, se considera que se debe desarrollar un plan de capacitaciones que brinde al colaborador facilidad en el desarrollo de sus actividades diarias donde se amplíen los conceptos básicos y especializarlos en las tareas específicas que demandan conocer para que cada vez estén más especializados en hacer las cosas bien para a ser más competitivos.

6. ¿Se promueve su crecimiento personal y profesional en el área operativa?  
20 respuestas



*Gráfico 6: Percepción del Crecimiento personal y profesional*

*Fuente: Elaboración propia*

Aquí se evidencia en un 100% la falta de promoción de crecimiento personal y profesional una de las motivaciones que generan deserción laboral, por lo tanto, la empresa debe

implementar acciones que promuevan y fortalezcan aspectos de desarrollo humano, asimismo desarrollar un programa para facilitarle a sus colaboradores la adquisición de bienes y servicios que mejoren su calidad de vida.

7. ¿La empresa le brinda beneficios en su crecimiento profesional (estudio)?  
20 respuestas

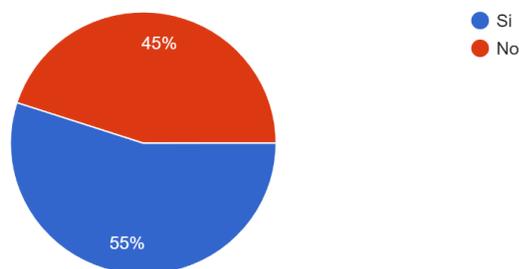


Gráfico 7: Percepción de beneficios de crecimiento profesional

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la empresa promueve el estudio profesional en un 55% , frente al 45% que opino que no, esto demuestra que este tipo de beneficios puede ser otorgado a ciertos rangos o perfiles dentro de la entidad, que gozan de medios económicos para continuar sus estudios profesionales.

8. ¿Cree usted que tienen oportunidad de ascenso en su área de trabajo?  
20 respuestas

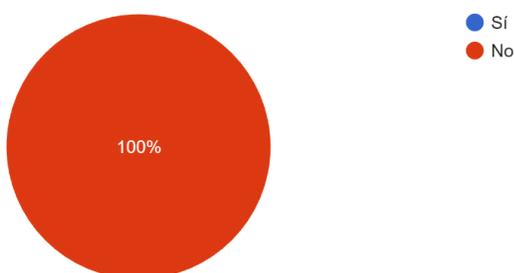
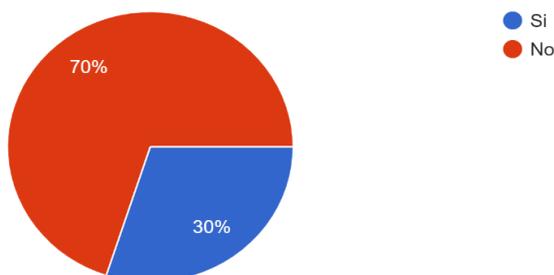


Gráfico 8: Percepción de Oportunidad de Ascenso

Fuente: Elaboración propia

El 100% de los entrevistados responde a una negativa rotunda evidenciándose el inconformismo y la falta de reconocimiento frente a sus labores, esto implica que se tenga un bajo rendimiento en las labores diarias que se vuelvan automáticas y no se vean motivados a tener iniciativa dentro del grupo.

9. ¿Considera que se encuentra bien remunerado por su labor desempeñada?  
20 respuestas



*Gráfico 9: Percepción Remuneración Salarial*

*Fuente: Elaboración propia*

En la gráfica 9 se observa que, el 70% de personal manifiestan que NO se sienten bien remunerados de acuerdo a su desempeño, lo que representa un porcentaje muy superior del personal operativo. Así mismo el 30% considera que su remuneración de acuerdo al cargo está bien y no presenta inconformidad. Por lo tanto, se puede concluir que no existe una buena retribución laboral para la gran mayoría de sus empleados originando un mal clima organizacional.

10. ¿La herramienta de trabajo diaria se encuentra en buen estado?  
20 respuestas

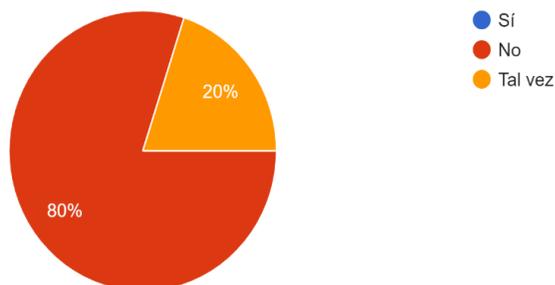


Gráfico 10: Percepción de Estado de Herramientas de Trabajo

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 10 se observa que el 80% de los empleados opinan que NO cuentan con herramientas en buen estado para el desempeño de sus labores, el 20% que equivale a una quinta parte de los colaboradores de la compañía manifiestan que si cuentan con las herramientas de trabajo en buen estado. Por consiguiente, se concluye que los empleados no cuentan con las herramientas necesarias en buen estado para ejecutar sus tareas por ende genera un mal ambiente laboral.

11. ¿Qué mejoraría para estar completamente satisfecho con la empresa?  
20 respuestas

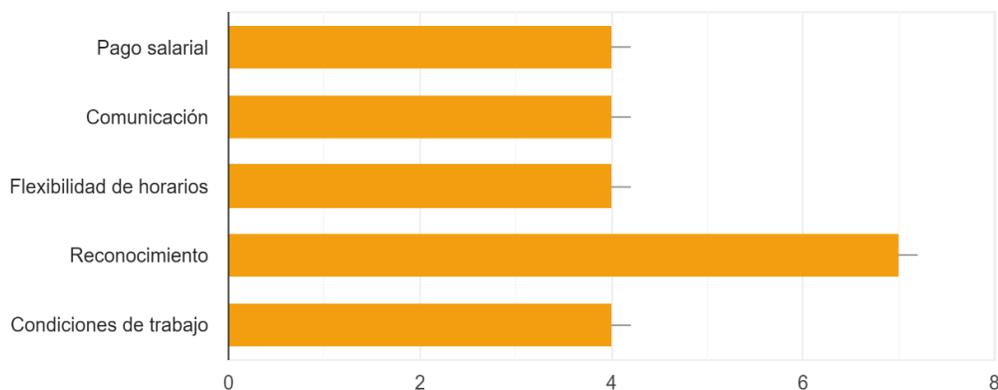


Gráfico 11: Percepción de mejoras a implementar

Fuente: Elaboración propia

Se infiere que, los colaboradores piensan que el RECONOCIMIENTO es un factor relevante para que los empleados se sientan motivados, por lo tanto, se debe implementar en el área operativa de manera que brinde satisfacción en los trabajadores de INVERSIONES NIÑO S.A.S., para el desempeño de sus funciones, en segundo lugar, considerar la mejora en el pago salarial, la flexibilidad de horarios y las condiciones de trabajo.

12. ¿Recibe capacitación de los cambios o actualizaciones realizadas en las normas técnicas?  
20 respuestas

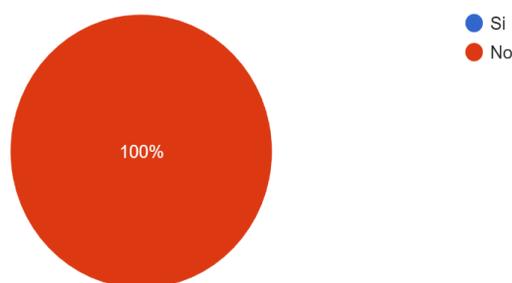


Gráfico 12: Percepción de Realización de Capacitaciones de normas Técnicas

Fuente: Elaboración propia

La totalidad de los empleados cuestionados sobre si reciben capacitación de cambios o actualizaciones de la Norma Técnica, respondieron que no. Por tanto, se considera que este es un factor para trabajar con las directivas.

## **Plan carrera para el área operativa de la empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S.**

### **Plan Carrera**

León (2014) retoma las palabras de Alles (2009) el cual dice a cerca del concepto de planeación de carrera como “el diseño de un esquema teórico sobre el cual sería la carrera dentro de un área determinada para una persona que ingresa a ella usualmente desde la posición inicial. Para ello se definen requisitos para ir pasando de un nivel a otras instancias que conformarían los pasos a seguir por todos los participantes del programa”. (p, 206).

### **Carrera Profesional**

Es todo el conjunto de conocimientos, capacidades, aptitudes, destreza y experiencia que la persona va adquiriendo en el transcurso de su vida y le van permitiendo escalar en su desarrollo laboral, Tal cual como lo encontramos en el área operativa de INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S. (Técnicos mecánicos e Ingenieros automotriz)

En León (2014) se encuentran los conceptos de Oltra, Curós, Díaz, Rodríguez, Teba y Tejero (2005) quienes definen esta “como la sucesión de actividades y puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de la vida, junto con las actitudes y reacciones asociadas que experimentan.” (p, 226).

### **Características**

Teniendo en cuenta los resultados de las encuestas realizadas, se propone un plan carrera que brinde oportunidades de desarrollo y crecimiento al personal operativo; caracterizado por:

- Un plan carrera debe tener el apoyo en todos los aspectos de la gerencia.
- Este plan debe tener una secuencia lógica y precisa.

- Debe tener un seguimiento que evidencie el cumplimiento.
- Debe enfocarse en la formación, remuneración y desempeño en sus funciones.
- Debe fundamentarse en el entorno económico y social.

### **Objetivos Que Se Buscan Con El Plan Carrera**

El objetivo principal es lograr reconocimiento y desarrollo laboral en los colaboradores del área operativa de INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S.

Que los integrantes se sientan motivados por sus líderes de área de forma que se maximicen su rendimiento.

Que la empresa valore los pequeños y grandes logros de los equipos y colaboradores.

### **Necesidades De La Empresa**

Lograr que el personal operativo este en continua actualización de las normas que regulan la revisión técnico mecánicas y de emisiones de gases.

Actualizar constantemente al personal operativo en todo lo que refiere a conocimientos básicos en mecánica automotriz.

Como lo menciona la norma ISO 17020:2013 en el numeral 6.1.1 “el organismo de inspección debe definir y documentar los requisitos de competencia de todo el personal que participa en actividades de inspección, incluyendo los requisitos relativos a la educación, formación, conocimientos técnicos, habilidades y experiencia”.

Así mismo dice ISO 9000:2015 numeral 2.2.5.3 “Un SGC es más efectivo cuando todos los empleados entienden y aplican las habilidades, formación, educación y experiencia necesarias

para desempeñar sus roles y responsabilidades. Es responsabilidad de la alta dirección proporcionar las oportunidades a las personas para desarrollar estas competencias necesaria”.

### **Necesidades Del Empleado**

Los empleados operativos de INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S., buscan que su labor sea reconocida, que se le brinde apoyo para su desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, asimismo haya una mejor retribución salarial a su labor desempeñada.

### **Desarrollo Profesional**

Este proceso es de vital importancia tanto para la organización como para sus empleados de ahí la relevancia que tiene el apoyo de la empresa en todo lo concerniente en las aspiraciones educativas de sus colaboradores.

Los trabajadores de INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S. no contar con este apoyo puede verse repercutido en evolución de las tareas de la empresa, donde se desconocerá que se requiere reforzar en cada área, también un factor importante es que las vacantes se pueden dar a personal no calificado y esto genera un aprendizaje a desde ceros con la probabilidad que no se llegue a concluir generando gastos innecesarios en contratación.

### **Etapas**

El desarrollo profesional y laboral van siempre de la mano son uno solo, a medida que nos volvemos más competentes queremos escalar laboralmente y esto conlleva a que estemos en continua evolución y una escala de puestos, de cargos que satisfagan nuestras necesidades, pero esto es algo variable, depende de cada persona y las aspiraciones a las que se quiere llegar, en

INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S. se tiene personal de más de 5 años de antigüedad, acá se pueden conocer las siguientes etapas de sus empleados.

### **Etapas Del Establecimiento.**

Es una etapa de acople y de reconociendo del puesto de trabajo de sus tareas y funciones, a medida que se hace dicho reconocimiento el empleado va tomando decisiones si esto es lo que realmente quiere hacer y de ser así, empieza a forjarse dentro de la empresa. En esta etapa en INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S. tiene 25 % de su personal que lleva aproximadamente un año de labores, lo cual hace pensar que esta etapa esta por pasar a una segunda.

### **Etapas del Progreso.**

Acá ya encontramos un 35 % del personal entre los 33-42 años, con más madurez, por lo tanto, están en capacidad de decisión ya se tiene el tiempo suficiente de conocimiento para realizar sus labores.

### **Etapas de Mantenimiento.**

Acá el personal tiene toda la experiencia para capacitar al personal nuevo y ser un apoyo para los supervisores del área.

### **Etapas De Jubilación.**

Es la conclusión o parte final del trabajador frente a sus labores, INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S. tiene trabajadores con más de 5 años de labores donde su conocimiento es importante para tomar decisiones a soluciones oportunas.

## **Pasos Formulación Del Plan**

Se propone que el plan de carrera para INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S. contendrá:

### ***1. Reconocimiento De Metas En Los Aspectos Personales Y Profesionales De Sus Colaboradores***

Es la base principal para que recursos humanos se dirija en el proceso de mejora del clima organizacional, permitiéndose sentir importante a todos los trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades y así mismo dando reconocimiento a los esfuerzos y avances que realizan en sus áreas de trabajo. Con este plan de carrera es más óptimo diseñar planes de trabajo y mejoras para los nuevos reconocimientos los cuales deben ser equitativos, ya que esto contribuye a una mejora en el clima de forma significativa.

### ***2. Unificar Tanto Las Metas De Los Trabajadores Con Las Metas De La Empresa***

Una vez recursos humanos reconoce cuales son las necesidades, objetivos, metas de los trabajadores es importante hacer modificaciones en la filosofía de la empresa teniendo en cuenta las dos partes para llegar a una propuesta que se beneficien tanto el trabajador como la empresa.

### ***3. Identificar Qué Áreas Son Las Más Óptimas Para Realizar El Plan De Carrera***

En este punto la empresa debe de conocer cuáles son la área fuerte y débiles de la entidad y por lo tanto que empleados pueden obtener el beneficio para ser capacitado con la posibilidad de un ascenso.

#### ***4. Organizar Las Rutas Para El Plan Carrera***

Teniendo en cuenta las áreas y que personal son los candidatos se da paso a diseñar como llegar a este plan carrera en que se basará el cual puede ser Ascendente, expansión, desplazamiento lateral, etc. Todo según el organigrama.

#### ***5. Objetivos y metas del plan de carrera***

Todo se debe basar en la realidad actual de a empresa, siendo claros los términos de este plan de carrera, para esto se debe tener claridad en los objetivos por lo cual se realiza que es mejorar el clima organizacional de INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S.A.S. por medio de reconocimiento y ascenso, todo se debe reflejar de forma transparente para que no se llegue a un círculo vicioso donde sea ascendidos la misma área y no se llegue a una verdadera mejora.

Dar a conocer por parte de recursos humanos a toda la empresa sobre la puesta en marcha del plan carrera.

El comunicar a todos y cada uno de los integrantes de la empresa hace sentir que son tenidos en cuenta y que está comenzando un verdadero cambio en cuanto a la toma de decisiones y actividades dentro de la empresa.

#### ***6. Beneficios***

En INVERSIONES NIÑO ÁLVAREZ S. A. S., se tendrá un trabajador mejor capacitado logrando los objetivos de la empresa, de esta manera se contara con mejor conocimientos para poder obtener un posible ascenso, se disminuirá la rotación de personal y se creara seguridad del crecimiento profesional, se aumentara el compromiso y la productividad al brindarles más actividades y responsabilidades, logrando así una imagen positiva hacia la empresa dando su reconocimiento y esfuerzo que realiza la organización al realizar estas actividades de motivación.

Para poder lograr lo anterior con éxito hay que tener en cuenta la comunicación que exista entre trabajadores y la empresa, fomentando la cultura al desarrollo profesional teniendo en cuenta que el esfuerzo y el desarrollo del plan dependen exclusivamente de cada uno.

### ***7. Estructura***

Es importante conocer a los trabajadores, fortalezas, debilidades y en que debe mejorar, lo más importante que aspiraciones que tiene dentro de la compañía.

Para poder identificar esto se realizará la siguiente encuesta a cada trabajador:

- Nombre del empleado.
- Edad.
- Escolaridad.
- Puesto que desempeña.
- Habilidades, fortalezas y destrezas al realizar el proceso.
- Identifique los puntos débiles que tiene al realiza el proceso.
- Nombre que capacitaciones puede requerir para realizar mejor su proceso.

### ***8. Plan de capacitación***

Se trata de un programa, de planificación que se considera imprescindible en toda empresa, este se controla mediante un documento en el cual se registran a lo largo del año, las diferentes capacitaciones que se planifican en la empresa, las mismas nacidas de las inquietudes del personal que labora en la misma.

Estas capacitaciones deben ser:

- Talleres de actualización y manejo de equipos.
- Capacitación normatividad, Resolución y decretos.

- Capacitación Interna sobre actualizaciones de procesos.
- Cursos SENA.

Entre los beneficios reportados están:

- Mejora de habilidades y conocimientos de los trabajadores.
- Aumento de productividad.
- Disminución de errores.
- Aumento de la satisfacción del cliente.
- Aumento de la satisfacción del empleado.

### ***9. Relación entre plan carrera y capacitación***

Para tener una visión más amplia de la relación entre plan carrera y capacitación, comencemos por entender el significado de cada una de estas; empecemos con el termino Capacitación que está encaminado a la preparación de una persona en un cargo o función específica, mientras que el plan carrera, lo podemos definir como un proyecto integral de formación, el cual se crea mediante un pacto entre la empresa y el empleado estableciendo unos compromisos de parte y parte estableciendo un periodo de tiempo para cumplirlo, el cual es continuo y será evaluado por parte de la organización para valorar la trayectoria del empleado y el interesen el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Por consiguiente, podemos relacionar el plan carrera con la capacitación mediante una sola palabra “conocimiento”, ya que es el objetivo principal que tiene la organización, ahora bien, la capacitación es un conocimiento limitado, mientras que el Plan carrera abarca más campos del conocimiento por consiguiente muestra futuras escalas de ascenso en el nivel laboral, ya que

ofrece un campo más amplio de posibilidades para desempeñar un mejor cargo y por ende un mejor salario, ya que con ayuda de la empresa el empleado será capaz de identificar los medios necesarios para lograr sus metas.

### **Competencias Laborales**

Las competencias laborales que se debe tener en cuenta para un plan carrera son tres elementos principales; conocimientos, competencias y experiencia. Si la persona no cuenta con estas competencias será muy complicado aplicar al plan carrera, cabe mencionar que las competencias no se adquieren solo mediante instrucciones, también se adquieren mediante la práctica y el entrenamiento.

#### ***Tipos de competencias laborales***

##### **Competencias Básicas.**

Estas relacionadas con lo que todo trabajador debe saber cómo su acervo de conocimientos.

##### **Competencias Técnicas.**

Contemplan este grupo, todas aquellas habilidades aprendidas por ejercicio del conocimiento y el desempeño de la labor.

##### **Competencias Genéricas**

Entendidas como aquellas propias de todo trabajador y que le otorga la capacidad de resolver problemas y proponer planes de trabajo grupal, en procura de solucionar situaciones coyunturales.

### **Competencias Para El Plan De Carrera.**

La necesidad de la empresa Inversiones Niño S.A.S. en su requerimiento de personal que cumpla con sus funciones y ejecute las tareas sin necesidad de llevar a cabo contrataciones continuas para encontrar el personal idóneo, la puede suplir con la implementación del Plan Carera dentro de la organización que le permita no solo incentivar y motivar a sus empleados, sino también fomentar el desarrollo mediante competencias que le permitan adquirir capacidades, habilidades y destrezas orientadas a las necesidades de su organización.

Por lo tanto, las competencias hacen de un trabajador que sea competente, presto y listo a cualquier situación que se presente en su entorno. A continuación, se evidencias las siguientes competencias.

### **Habilidades y Destrezas**

Acá se deben de resaltar a los trabajadores con más años trabajando en Inversiones Niño S.A.S, ya que conocen todo sobre la empresa pueden ser un factor importante a la hora de obtener soluciones rápidas segura y de primera mano.

### **Cualidades del empleado**

Es por excelencia el trabajador que no solo esta presto para las actividades laborales, sino que también para prestar apoyo a sus compañeros.

### **Conocimiento del proceso de trabajo**

El reconocer el conocimiento del personal más antiguo es fundamental para ayudar y capacitar a los nuevos, dando a conocer primero a la empresa y luego cada una de las funciones, estas personas son de gran ayuda en cuanto a conocimiento y experiencia.

### **Actitudes del trabajador**

Como base fundamental para el buen desempeño laboral y social, otorgado mediante, el respeto, el buen genio, la amabilidad, entre otras.

### **Valores**

La empresa como todo pilar que es ante la sociedad crea sus valores los cuales son tomados por su personal, estos son fundamental para crear pertenencia en cada miembro y esto hace que cada uno de los trabajadores aporte a que la organización marche de la mano entre empleado y organización.

### **Consecuencias contenidas en el plan de carrera**

Como en el punto anterior los valores de los trabajadores van de la mano con los de la organización, esto con el fin de que haya un resultado positivo reflejado en el comportamiento organizacional, pero como bien se sabe no todo puede fluir de forma esperada, ya que se puede dar de forma positiva el alcanzar el plan de carrera o todo lo contrario el trabajador no alcanza para llegar a postularse al plan de carrera, esto no quiere decir que no lo puede hacer , es verificar y mejorar las posibles situaciones.

Para concluir es oportuno aclarar, que el plan carrera es una herramienta muy necesaria que se debe implementar en la empresa Inversiones Niño S.A.S. ya que beneficiará de manera directa a los empleados proporcionándoles la oportunidad de capacitarse no solo con lo pertinente a su puesto de trabajo, sino que le brinda la oportunidad de adquirir competencias y habilidades que no había podido desarrollar dentro de sus exigencias diarias y esto gracias al Plan Carrera.

## Conclusiones

Es importante tener en cuenta que piensa el trabajador y que quiere obtener de la empresa, tener una relación abierta entre empleado y empleador, al realizar este trabajo se puede evidenciar que es importante mantener al empleado motivado, en las labores realizadas cada día pues de esta manera se logra tener mejores resultados para empresa, logrando objetivos y metas de manera efectiva y eficaz.

Logrando así mantener al trabajador creciendo de manera profesional y personal ya que cumple metas a nivel personal.

Podemos concluir este trabajo de investigación con la implementación de acciones enfocadas al desarrollo laboral y capacitación continua de los empleados de la empresa, mediante el desarrollo del plan carrera asegurando a sus colaboradores e incentivándolos a desempeñar bien sus funciones.

Podemos establecer la implementación y promoción de capacitación orientada a sus empleados de acuerdo al departamento cargo y puesto de trabajo y así contribuir en la formación de las personas contribuyendo a elevar su autoestima y obteniendo resultados favorables para la empresa reflejado en la parte operativa y financiera.

Luego de realizar los análisis correspondientes, se identifica la importancia de planificar un proyecto dirigido a la protección y salud en el trabajo mediante el suministro de elementos de seguridad y las herramientas necesarias y acordes al desempeño de los empleados garantizando así su bienestar e integridad física.

De igual forma evidenciamos la importancia de tener en cuenta la implementación de una escala salarial digna y acorde a las capacidades, aptitudes y desempeño laboral de sus

colaboradores, que no solo suplan sus necesidades económicas sino también emocionales permitiéndoles acceder a formación integral.

Es evidente que en empresa Inversiones Niño Álvarez S.A.S., se requiere ejecutar de forma inmediata un plan de carrera de forma transparente y equitativa con el fin de llegar al propósito que es el que sus colaboradores se sientan miembros de la organización, se tengan en cuenta sus experiencias de años trabajados y se les da la oportunidad de ascenso, esto es un factor importante que llegando a su cabalidad generará un sentido de pertenencia en la empresa y esta vera resultados satisfactorios tanto en sus empleados por su rendimiento y a factor externo tendrá a los clientes más fidelizados y con la confianza que pueden contar con un buen trabajo por parte de la empresa.

El escuchar a los empleados nos lleva a como organización a tomar medidas donde los objetivos de la empresa estén acordes de forma global convirtiéndose en uno solo, este plan de carrera estimula y genera expectativas que los que toda la organización en si pueden verse superadas y tendrán una ganancia tanto laboralmente como personal.

## **Recomendaciones**

De acuerdo a la información recaudada y analizada mediante este proyecto de investigación se debe dar prioridad a la implementación plan carrera para incentivar a los empleados y de esta manera asegurarles una estabilidad laboral más amplia, ya que existe un porcentaje bastante considerable de deserción laboral hasta 5 años, lo que afecta de manera directa a la compañía ya que debe invertir mucho más en procesos de capacitación y contratación.

Seguido a esto, debe invertir en elementos de protección y seguridad en el trabajo, ya que aparte de ser una norma, es deber de la empresa proteger a cada uno de sus empleados y afecta directamente en el ambiente laboral de la compañía.

Debe invertir en la promoción y capacitación de sus empleados en cada uno de los departamentos para obtener resultados óptimos que lleven al logro de los objetivos tanto institucionales como personales de los colaboradores de la compañía, ya que este factor es fundamental para el crecimiento de la organización al encaminar a sus colaboradores con los conocimientos necesarios para desarrollar las actividades de acuerdo a los requerimientos de la compañía que le permitirán lograr sus metas institucionales.

Fortalecer los proyectos establecidos para los trabajadores mediante alianzas interinstitucionales para que afiancen los conocimientos y habilidades de cada uno de acuerdo a sus puestos de trabajo y cargos, y de esta manera brindarles una oportunidad de crecimiento personal y laboral.

Implementar con ayuda de Recursos Humanos un proyecto dirigido al Plan Carrera que le permita al trabajador ascender dentro de la compañía, y de esta manera la empresa forma a sus

empleados de acuerdo a sus necesidades y evita una inversión constantemente e ineficiente en la selección y contratación de nuevo personal.

Replantear su escala salarial, ya que un gran porcentaje manifiesta inconformidad con la remuneración recibida por sus servicios lo que genera indisposición y mal rendimiento en sus actividades diarias, llevando a la empresa a una baja productividad convirtiéndose así en una cadena que perjudica ambas partes. Al contribuir con una buena remuneración hace una inversión que le generara excelentes resultados en cada una de sus operaciones.

## Referencias

- Chiavenato - MOTIVACIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL. (2020). Retrieved 30 November 2020, from <https://sites.google.com/site/intervencionmotivacionsocial/home/motivar-segun/chiavenato>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. (2da. ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw – Hill.
- De Leon, L. (2014). «*PROPUESTA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CARRERA PARA EL ÁREA OPERATIVA EN UN INGENIO AZUCARERO DE LA COSTA SUR.*» UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-Leon-Luz.pdf>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>
- Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020).

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020).

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Montes, S. (2019, 19 febrero). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. LA REPÚBLICA. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>.

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013).(pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

## Anexos

### Diseño de la encuesta

#### DESARROLLO LABORAL DE INVERSIONES NIÑO ALVAREZ S.A.S

**Estimado participante somos un grupo de estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Actualmente nos encontramos desarrollando una investigación que tiene como objetivo: Implementar acciones que estén enfocadas al desarrollo laboral y capacitación continua del empleado de Inversiones Niños Álvarez S.A.S.**

**El fin de esta encuesta es únicamente académico, sus datos y respuestas serán protegidos y no serán divulgados de ninguna manera. Si se siente amenazado por alguna de las preguntas o no está de acuerdo con las mismas puede abandonar inmediatamente el formulario, su participación es**

Rango de edad.

- 18-25 años
- 26-32 años
- 33-42 años
- 43-55 años
- mas

¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?

- año
- 1-3 años
- 3-5años
- y más años

¿Los elementos de protección para realizar sus labores cotidianas se encuentran en buen estado?

- Si
- No

¿Cree que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en su empresa?

- Si
- No
- No siempre

¿La empresa promueve capacitaciones para mejorar su labor diaria?

- Si
- No

¿Se promueve su crecimiento personal y profesional en el área operativa?

- Si
- No

¿La empresa le brinda beneficios en su crecimiento profesional (estudio)?

- Si
- No

¿cree usted que tienen oportunidad de ascenso en su área de trabajo?

- Si
- No

¿Considera que se encuentra bien remunerado por su labor desempeñada?

- Si
- No

¿La herramienta de trabajo diaria se encuentra en buen estado?

- Si
- No
- Tal vez

¿Que mejoraría para estar completamente satisfecho con la empresa?

- Pago salarial
- Comunicación
  
- Flexibilidad de horarios
- Reconocimiento
- Condiciones de trabajo

¿Recibe capacitación de los cambios o actualizaciones realizadas en las normas técnicas?

- Si
- No

## DESARROLLO LABORAL DE INVERSIONES NIÑO ALVAREZ S.A.S

Estimado participante somos un grupo de estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Actualmente nos encontramos desarrollando una investigación que tiene como objetivo: Implementar acciones que estén enfocadas al desarrollo laboral y capacitación continua del empleado de Inversiones Niños Alvarez S.A.S. El fin de esta encuesta es únicamente académico, sus datos y respuestas serán protegidos y no serán divulgados de ninguna manera. Si se siente amenazado por alguna de las preguntas o no está de acuerdo con las mismas puede abandonar inmediatamente el formulario, su participación es voluntaria y de gran ayuda para una recolección efectiva de datos. No le tomará más de 10 minutos y las preguntas son de fácil comprensión. Buscamos conocer las necesidades que tienen los trabajadores para lograr un crecimiento personal y laboral.

### RANGO DE EDAD :

- 18 - 25 años
- 26 -32 años
- 33-42 años
- 43-55 años más

### CUÁNTO TIEMPO LLEVA LABORANDO EN LA EMPRESA?

- 0-1 año
- 1-3 años
- 3-5 años
- 5 y más años

### ¿LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PARA REALIZAR SUS LABORES COTIDIANAS SE ENCUENTRAN EN BUEN ESTADO?

- Sí
- No

### ¿CREE QUE EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA PARTICIPACIÓN SON ELEMENTOS FUERTES EN SU EMPRESA?

- Sí
- No
- No siempre

### LA EMPRESA PROMUEVE CAPACITACIONES PARA MEJORAR SU LABOR DIARIA?

- Sí
- No

### ¿SE PROMUEVE SU CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL EN EL ÁREA OPERATIVA?

- Sí
- No

### ¿LA EMPRESA LE BRINDA BENEFICIOS EN SU CRECIMIENTO PROFESIONAL (ESTUDIO)?

- Sí
- No

### ¿CONSIDERA QUE SE ENCUENTRA BIEN REMUNERADO POR SU LABOR DESEMPEÑADA?

- Sí
- No

### ¿LA HERRAMIENTA DE TRABAJO DIARIA SE ENCUENTRA EN BUEN ESTADO?

- Sí
- No
- Tal Vez

### ¿QUE MEJORARÍA PARA ESTAR COMPLETAMENTE SATISFECHO CON LA EMPRESA?

- Pago salarial
- Comunicación
- Flexibilidad de horarios
- Reconocimiento
- Condiciones de trabajo

### ¿RECIBE CAPACITACIÓN DE LOS CAMBIOS O ACTUALIZACIONES REALIZADAS EN LAS NORMAS TÉCNICAS?

- Sí
- No

## Plantilla Plan Carrera



## INVERSIONES NIÑO ALAVREZ SAS

## PLAN DE CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL

Nombre del colaborador:	
Puesto:	
Departamento:	
Jefe / Supervisor directo:	

Objetivo	Competencia a desarrollar	Indicador	Actividad (es)	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Status
1. Mejorar el ambiente laboral	Motivación	Mejorar el ambiente en los diferentes procesos	1.1 Promover la motivación en los líderes a través de talleres de liderazgo y trabajo en equipo.	15/01/21	29/01/21	Pendiente
			1.2 Taller de los líderes a los trabajadores enfocado en la motivación.	15/02/21	20/02/21	Pendiente
			1.3 Fomentar espacios de compartir y esparcimiento entre los compañeros.	1 sesión quincenal (viernes)	1 sesión quincenal (viernes)	Pendiente
2. Mejorar las labores diarias	Efectividad en el proceso	Actualización en la normatividad	1.1 Talleres de conocimientos básicos en mecánica automotriz.	25/02/2021 (anual)	25/02/21	Pendiente
			1.2 Capacitación de actualización de las normas que regulan la revisión técnico mecánicas y de emisiones.	1/03/21	1/03/21	Pendiente
			1.3 Evaluación bimestral de los conocimientos adquiridos (básicos-normatividad)	15/03/21	15/03/21	Pendiente
3. Logro de ascenso	Crecimiento profesional	Apertura de vacantes	1.1 Promover adquisición de continuo crecimiento profesional.	30/03/21	30/03/21	Pendiente
			1.2 Generar convenios con entidades de educación enfocada en diferentes programas formativos.	3/04/21	20/04/21	Pendiente
			1.3 Flexibilidad en horarios de trabajo para quienes estudian.	1/02/21	1/02/21	Pendiente
			1.4 Diseñar un programa que facilite el ascenso.	20/04/21	20/05/21	Pendiente
4. Inducción y reinducción corporativa	Conocer y refrescar los procesos y procedimientos que involucran la empresa	Entrenamiento y capacitación	1.1 Inducción al personal que ingresa y reinducción cada año a los trabajadores.	1/06/21	1/06/21	Pendiente
			1.2 Capacitación continua en la importancia de la salud, seguridad industrial uso y manejo de EPP, Peligros y riesgos.	3/06/21	3/06/21	Pendiente
			1.3 Divulgación de comunicaciones, es decir de (a quien, que, como y cuando).	10/06/21	10/06/21	Pendiente
5. Programa de bienestar	Satisfacción del empleado	Reconocimiento	1.1 Programa de beneficios enfocados al reconocimiento de la labor desempeñada.	15/06/21	30/06/21	Pendiente
			1.2 Apoyo económico para desarrollo profesional (Bono para estudio).	1/02/2021(cada 6 meses)	1/02/21	Pendiente
			1.3 Revisión de las diferentes áreas y de los jefes en el cumplimiento de entrega de dotaciones y elementos para el desempeño de sus funciones.	10/02/21	10/02/21	Pendiente
			1.4 Apoyo económico para adquirir vivienda (Bono).	Cuando se postulen		Pendiente
			1.5 Para los cumpleaños torta y medio día para compartir con su familia.	1/01/21	Cada vez que cumple años un trabajador	Pendiente

## COMENTARIOS

Se programará seguimiento de manera quincenal para verificar avances de acuerdo al plan y dar retroalimentación de lo pactado en el cronograma para lograr cumplimiento con las actividades propuestas.