

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA

Las empresas y organizaciones de todo tipo cada vez hacen más uso de todos sus recursos, tanto externos como internos, para poder ser mejor que la competencia. La función de Recursos Humanos además de cubrir objetivos de carácter social, funcional y personal, contribuye efectivamente en alcanzar una ventaja competitiva. El personal es un recurso interno que cada vez se hace más importante para poder diferenciar una compañía de otra y le agrega valor. Los directivos de las organizaciones esperan que sus departamentos de personal apoyen en la mejora de la productividad, la planeación de la sucesión y el cambio en la cultura corporativa.

El valor de una organización se mueve cada vez más de los activos fijos a los intangibles; con el tiempo se está despertando el interés de medir este activo que contribuye a crear una brecha más grande entre el valor contable y el valor de mercado; el capital intelectual de una organización además de ser la parte intangible de su valor, se puede decir que es el factor que marca la diferencia dentro de las organizaciones.

El capital humano, una de las dos grandes clasificaciones del capital intelectual, es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de las personas que componen las organizaciones. En el ámbito de la nueva economía, el capital intelectual proporciona un margen competitivo; el proceso de formación de éste debe considerarse como una actividad de inversión para la empresa en el cumplimiento del objetivo de la organización. En el futuro la inversión primaria no será en terrenos, planta o equipo, sino en personal.

En la administración de personal, es necesario que exista un equilibrio entre los objetivos de la compañía, las necesidades sociales y las de los empleados. Las empresas deben de hacer énfasis en las necesidades de estos últimos, pues el éxito de ellas la mayoría de las veces empieza, por el buen manejo de la unidad responsable de personal y su capital intelectual.

Una herramienta importante dentro del departamento de recursos humanos para poder obtener lo mejor de la gente, es la planeación de carrera y vida del personal. Esto implica saber cuáles son sus necesidades a futuro, para poder planificar una carrera profesional, poder hacer frente a las necesidades de los empleados y para que ellos se fijen metas profesionales realistas y trabajen activamente para alcanzarlas. En otras palabras, la planeación de carrera y vida permite optimizar y perfeccionar la participación del factor y capital humano en las organizaciones para contribuir al éxito; se cuenta con una fuerza laboral más comprometida, con una carrera más rica y con mayores desafíos.

Por esto, es necesario que las empresas y organizaciones tengan la aplicación de un sistema de planeación de carrera y vida en la que los empleados necesiten sentirse parte de ellas, les permita desarrollar su carrera sobre sus propias fuerzas seleccionando las herramientas para llevarla a cabo. La responsabilidad de planear una carrera profesional corresponde directamente al personal, es por eso que un programa de planeación debe tomar en cuenta las opiniones, deseos y objetivos de ellos a quienes ha de afectar. Las preguntas clave a contestar en este proceso de planeación son: ¿Cuáles son los objetivos profesionales del personal a futuro?, ¿Cuál es el primer paso que deben dar? y ¿Adónde quieren llegar?

La planeación de carrera debe ser individual, pero la unidad responsable de los recursos humanos debe hacer frente a las necesidades del personal y brindarles la ayuda necesaria para poder desarrollar un plan de carrera; la organización debe ayudar a sus empleados a crecer y desarrollarse

brindándoles lo que necesiten, pues esto aumenta su confianza, autoestima y compromiso con la empresa.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de aceptación del personal administrativo de la empresa acerca de la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en la organización.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Proporcionar a la organización una base para instalar un sistema de planeación de carrera y vida.
- b) Determinar las expectativas de permanencia del personal en la organización.
- c) Determinar las necesidades de desarrollo del personal.
- d) Determinar la base para la planeación e instalación de un programa de motivación para el personal.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El capital humano es la base de todas las organizaciones, por este motivo se le tiene que poner especial atención y darle la importancia que necesita. La mayoría de las personas en una organización nunca saben que tan lejos pueden llegar dentro de ella, sólo algunos ejecutivos con puestos jerárquicos altos tienen altas expectativas de llegar más lejos y ocupar posiciones satisfactorias con un salario mayor.

Toda organización tiene el compromiso de proveer un clima de crecimiento y desarrollo a la gente que trabaja en ella, aún cuando las oportunidades de avanzar no son muy altas o han disminuido; la compañía debe permitir a su personal conocer nuevos caminos que puedan seguir dentro de ella para poder continuar desarrollando su carrera individual de una manera realista.

La implementación y desarrollo de un sistema de planeación de carrera y vida efectivo, genera grandes beneficios tanto para la empresa como para el personal. Los planes de acción individual van en línea directa con las necesidades de la organización. Una planeación de carrera ayuda a que la empresa se dé cuenta del talento con el que cuenta dentro de ella para poder cubrir necesidades futuras; mejora el desempeño en las actividades que el personal realiza, aumenta su productividad, disciplina y se convierte en una fuente de motivación muy importante, es decir, se convierte en una ventaja competitiva para la empresa pues las personas se comprometen con ella en todos los aspectos al sentir que están siendo apoyados y tomados en cuenta por su misma empresa para su superación personal. El empleado ya no se siente desplazado o ignorado por la organización al contratar gente del exterior para ocupar puestos más altos; el personal de la empresa al tener una planeación de carrera puede cubrir puestos más altos o de mayor jerarquía ya que la organización está consciente de las aspiraciones y habilidades con las que cuenta su personal.

El sistema de planeación de carrera y vida contribuye a que la persona descubra todo su potencial y aprenda a desarrollar habilidades nuevas para poder realizar otro tipo de actividades u ocupar otro tipo de puestos dentro de la organización. Aunque los avances ó desarrollo de la carrera del personal no siempre pueden ser de manera ascendente, la empresa puede ofrecer caminos alternativos a las personas para que consigan seguir con su progreso individual.

Por lo general es difícil evaluar de manera tangible los beneficios que un programa de planeación de carrera puede dar, pero una implementación de este tipo de planeación hace sentirse a la gente, dentro de una organización, valorada y tomada en cuenta para planes futuros y les ofrece una oportunidad para poder alcanzar sus metas personales.

1.5 ALCANCES

- El estudio se hará para medir el grado de aceptación del personal administrativo de la empresa acerca de la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida.
- El sistema de planeación de carrera y vida es aplicable a todo tipo de organización.
- Se contactará a una empresa localizada en la ciudad de Huamantla, Tlaxcala sin importar su giro.
- La organización investigada divide a su personal en operativo y administrativo.

1.6 LIMITACIONES

- Se sugerirá el diseño de un sistema de planeación de carrera y vida para la organización sin la implementación del mismo.
- Este estudio sólo se realizará en la empresa UZA GAS S.A. de C.V.
- El estudio sólo es dirigido al personal administrativo de la organización.
- La empresa cuenta con poco personal administrativo.

- La aplicación de los resultados será a criterio de los directivos de la empresa UZA GAS, S.A. de C.V.
- El desarrollo de este sistema va dirigido a la empresa UZA GAS S. A. de C.V. en particular.

1.7 CAPÍTULOS

La tesis presenta la siguiente estructura:

En el capítulo 1 se presenta un panorama general acerca de lo que será el proyecto de investigación; se presenta una descripción del planteamiento del problema, objetivo general y objetivos específicos, justificación así como los alcances y limitaciones de este estudio.

En el capítulo 2 se muestra el marco teórico en el cual se exponen las bases teóricas de la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en una organización. En este capítulo se incluyen definiciones y conceptos acerca de los sistemas de planeación de carrera.

En el capítulo 3 se presenta la metodología en la se que basará el estudio, la estadística y los pasos para realizar el proyecto.

En el capítulo 4 se presenta un análisis de la empresa UZA GAS S. A. de C.V. Se presentan sus antecedentes, historia, misión, visión, organigrama, funciones principales y una descripción de los productos y servicios que ofrece.

En el capítulo 5 se presenta el análisis de resultados de la investigación.

El capítulo 6 presenta las conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados obtenidos en el capítulo 5.

Finalmente se reportan las referencias bibliográficas utilizadas para desarrollar el presente proyecto y los anexos en dónde se presentan las herramientas aplicadas al personal de la organización con las que se realizó la investigación.