**GESTION DE PERSONAL**

**PASO III**

**ACTIVIDAD INDIVIDUAL**

**PRESENTADO POR:**

**YENNIFFER ANGELICA FONSECA RODRIGUEZ**

**CODIGO: 35394495**

**GRUPO: 102012A\_360**

**TUTOR:**

**CARLOS ALBERTO CALDERON**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”**

**PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL OCTUBRE 2017**

**Actividades a desarrollar**

1. **Proponer un (1) valor organizacional y un (1) objetivo organizacional para la microempresa “Diseño y moda Castell”.**

**Valor organizacional**

* Honestidad: Todas las personas ya sean clientes internos o externos en una compañía merecen ser tratados con mucho respeto, sin importar su condición social, por este motivo tanto el empleado de la compañía como al que contratan merecen saber todo acerca del momento de contratar o en la entrevista inicial, así mismo el cliente debe conocer todo acerca del producto el cual está interesado, desde su precio hasta las especificaciones
* Creatividad y sentimiento de innovar: Cuando un empleado está motivado tanto en la parte de indicadores como en la parte laboral, puede explorar e ir avanzando cada día en el cumplimiento de este indicador con el fin de mejorar el producto las prendas que está sacando cada día.

**Objetivo organizacional**

Ser una compañía con un buen servicio de confección buscando rentabilidad con la reducción de costos con el fin de lograr vender una buena imagen de la compañía y así alcanzar las metas propuestas, con el fin de satisfacer las necesidades de los clientes y así aumentar la productividad y estatus de la compañía.

1. **Formular dos (2) competencias cardinales para la microempresa “Diseño y moda Castell” y seleccionar un cargo con cuatro (4) competencias específicas en pertinencia con sus funciones. Esta información debe diligenciada en el formato del anexo 3, teniendo en cuenta además, la información de los anexos 1 y 2, que se encuentran en la parte final de la presente guía de actividades.**

**Anexo 3. Formato análisis y descripción de cargos**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | MICROEMPRESA “DISEÑO Y MODA CASTELL” | | CODIGO: 102012 | | | | |
| NOMBRE DEL CARGO: Supervisor de calidad. | | | | | | | |
| REPORTA A: Gerente- Diseñador | | | | | | | |
| DESCRICIÓN DEL CARGO | | | | | | | |
| Es la persona encargada de verificar que los productos o mercancías que se produzcan en la Microempresa “Diseño y Moda Castell” cumplan con todas las técnicas necesarias desde su materia prima hasta el producto terminado se realicen con todas las normas de calidad y seguridad, cumpliendo con los estándares que dichos productos los requieran. | | | | | | | |
| FUNCIONES DEL CARGO | | | | | | | |
| * Verificar talla y tamaño de las prendas sobre figurines o midiendo los productos. * Inspeccionar y clasificar la materia prima requerida por la Microempresa * Verificar Recortar hebras y sobrantes de material para que salgan bien terminados. * Clasificar y ordenar productos acabados y etiquetarlos de acuerdo con la talla, estilo y calidad | | | | | | | |
| RESPONSABILIDADES DEL CARGO | | | | | | | |
| Evidenciar los resultados obtenidos y poder elaborar informes de calidad con el fin de cuidar que la calidad del producto sea en optimas condiciones, que no se deteriore y que la producción salga a la venta en el menor tiempo posible. | | | | | | | |
| EDUACIÓN REQUERIDA: Tecnica en procesamiento y producción de los materiales | | | | | | | |
| EXPERIENCIA REQUERIDA: 2 años de experiencia en el mismo cargo | | | | | | | |
| OTRAS NECESIDADES DE FORMACIÓN: Manejo de informática y habilidad interpersonal | | | | | | | |
| En los siguientes ítems Marcar con una X la casilla que corresponda.  A: Alto. B: Bueno, por encima del estándar. C: Mínimo necesario para el puesto (dentro del perfil requerido). D: Insatisfactorio (pueden significar “insatisfactorio” o “grado mínimo” de la competencia. En ese último caso y para Microempresa “Diseño y Moda Castell”, El grado D no indica ausencia de competencia, sino su desarrollo en el nivel mínimo. | | | | | | | |
| **COMPETENCIAS CARDINALES DE LA ORGANIZACIÓN** | | | | GRADO REQUERIDO | | | |
| Nombre de la Competencia | Descripción de la competencia | | | AA | BB | CC | DD |
| Empoderamiento | Capacidad de desarrollar personas otorgándoles autonomía para tomar decisiones y asumir riesgos | | | **xx** |  |  |  |
| Orientación a los resultados | En la Microempresa es tener la facultad de dirigir, ordenar, y poder controlar y manejar de una manera eficaz todo el capital del área que el personal de trabajo tiene a su cargo y así determinar las metas y prioridades determinando el plazo y recursos para lograr sus metas a un determinado tiempo con su debido control | | | **xx** |  |  |  |
| **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO** | | | | GRADO REQUERIDO | | | |
| Nombre de la Competencia | Descripción de la competencia | | | AA | BB | CC | DD |
| Normas de seguridad para los trabajadores | Los empleados de la Microempresa debe ser disciplinados y responsables en su área de trabajo para que no haya ningún problema de seguridad en cuanto a la manipulación de las máquinas de trabajo, el cual debe siempre estar siempre vigilado por el supervisor de calidad de los productos. | | |  | **xx** |  |  |
| Inspección y clasificación de los materiales a utilizar | Los empleados de la Microempresa deben revisar los materiales a utilizar en la elaboración de sus productos con el fin de que estén en muy buen estado para obtener una buena calidad y en la mercancía ofrecida | | | **xx** |  |  |  |
| PERSONAS A CARGO: 4 personas . | | | | | | | |
| CONDICIONES DE TRABAJO: Contrato a termino indefinido. | | | | | | | |
| RIESGOS: Riesgo ergonómico y locativo | | | | | | | |
| OBSERVACIONES: Cumplir con los requerimientos solicitados por la compañía | | | | | | | |
| Elaborado por: Yenniffer Fonseca | | Fecha:24/10/2017 | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | MICROEMPRESA “DISEÑO Y MODA CASTELL” | | CODIGO: 102012 | | | | |
| **NOMBRE DEL CARGO: gerente general** | | | | | | | |
| REPORTA A: Gerente- Diseñador | | | | | | | |
| DESCRICIÓN DEL CARGO | | | | | | | |
| responsable de planear, organizar, dirigir y controlar el desarrollo de las actividades productivas, técnico administrativas, financieras y presupuestales; así como coordinar, supervisar y evaluar las actividades de los órganos de gestión, sistematizando su funcionamiento para el cumplimiento de los objetivos y garantizar el cumplimiento de los objetivos del Centro de Producción. | | | | | | | |
| FUNCIONES DEL CARGO | | | | | | | |
| * Planear, organizar, gestionar, ejecutar y supervisar las actividades técnicas, administrativas, operativas, económicas y financieras, de acuerdo con las políticas que fije el Consejo Directivo y la Presidencia. * - Mantener el correcto funcionamiento de la empresa en general. * - Representar jurídica y legalmente a la empresa ante terceros. * - Dirigir y controlar las funciones administrativas de la empresa. * - Supervisar el correcto y oportuno cumplimiento de las funciones del personal analizando la eficiencia del desempeño del trabajo. * - Autorizar las compras y las ventas. | | | | | | | |
| RESPONSABILIDADES DEL CARGO | | | | | | | |
| - Realizar estrategias para el cumplimiento de las metas.  - Analizar los informes de las áreas y establecer mejoras.  - Coordinar la programación de actividades.  - Pagar los impuestos, cuotas, todo gasto que tenga que hacer la empresa.  - Seleccionar al personal idóneo de acuerdo al requerimiento de temporada | | | | | | | |
| EDUACIÓN REQUERIDA: Título Universitario | | | | | | | |
| EXPERIENCIA REQUERIDA: Cinco años en funciones similares | | | | | | | |
| OTRAS NECESIDADES DE FORMACIÓN: Título profesional universitario en economía, ingeniería, o carreras afines; y/o grado de maestría en las especialidades mencionadas o afines; o haber tenido experiencia equivalente. | | | | | | | |
| En los siguientes ítems Marcar con una X la casilla que corresponda.  A: Alto. B: Bueno, por encima del estándar. C: Mínimo necesario para el puesto (dentro del perfil requerido). D: Insatisfactorio (pueden significar “insatisfactorio” o “grado mínimo” de la competencia. En ese último caso y para Microempresa “Diseño y Moda Castell”, El grado D no indica ausencia de competencia, sino su desarrollo en el nivel mínimo. | | | | | | | |
| **COMPETENCIAS CARDINALES DE LA ORGANIZACIÓN** | | | | GRADO REQUERIDO | | | |
| Nombre de la Competencia | Descripción de la competencia | | | AA | BB | CC | DD |
| Empoderamiento | Otorgar poderes al personal y a cada uno de los trabajadores y trabajo en equipo para el logro del bien común. | | | **xx** |  |  |  |
| Orientación a los resultados | Dar una importancia a cada integrante del equipo para que sea cada día más elevada sus capacidades para un desarrollo integro en la compañía | | | **xx** |  |  |  |
| **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO** | | | | GRADO REQUERIDO | | | |
| Nombre de la Competencia | Descripción de la competencia | | | AA | BB | CC | DD |
| Compromiso etico | Los empleados de la Microempresa debe ser disciplinados y responsables en su área de trabajo para que no haya ningún problema de seguridad en cuanto a la manipulación de las máquinas de trabajo, el cual debe siempre estar siempre vigilado por el supervisor de calidad de los productos. | | |  | **xx** |  |  |
| Trabajo en equipo | Debe tener la capacidad de trabajar en conjunto con el equipo de trabajo y así mismo asesorar y aconsejar cuando alguno lo requiere. | | | **x** | **x** |  |  |
| PERSONAS A CARGO: 10 personas . | | | | | | | |
| CONDICIONES DE TRABAJO: N.A. | | | | | | | |
| RIESGOS: Riesgo ergonómico, accidentes laborales | | | | | | | |
| OBSERVACIONES: Persona idónea para el trabajo y coordinación y supervisión de una compañía | | | | | | | |
| Elaborado por: Yenniffer Fonseca | | Fecha:24/10/2017 | | | | | |

1. **Enunciar la fuente de reclutamiento apropiada para el cargo seleccionado y explicar (justificar) porque se eligió dicha fuente y el procedimiento a seguir para la convocatoria.**

La fuente de reclutamiento para cada uno de los cargos es la bolsa de empleo ADECCO, <http://www.adecco.com.co/> esta es una bolsa de empleo que permite reclutar personal competente.

Esta selección es un proceso técnico y profesional de selección que consiste en una serie de actividades desde la búsqueda de candidatos hasta la evaluación de los que se ajustan al perfil requerido por el cliente.

1. **Plantear el paso a paso de cómo debería hacerse el proceso de selección del talento humano en la microempresa “Diseño y moda Castell”, teniendo en cuenta el enfoque de competencias laborales, de acuerdo al perfil del cargo.**

* Levantamiento del perfil
* Reclutamiento
* Aplicación de pruebas psicotécnicas
* Entrevista
* Verificación de referencias
* Informe de selección
* Presentacion de candidatos

Los servicios de selección de personal incluyen:

* Selección Estándar: Valora el nivel de 3 habilidades o competencias del candidato soportado con la aplicación de 2 pruebas.
* Selección Plus: Determina el Ranking de los candidatos evaluando 5 habilidades o Competencias con aplicación de 3 pruebas y validación de Inglés
* Aplicación de pruebas: Pruebas on-line especificas para cada nivel de la organización
* Visita domiciliaria: Determinar características de estructura familiar, aspectos socio – económicos, social y cultural
* Estudio de confiabilidad: Análisis y verificación de la autenticidad de la información suministrada por los candidatos
* Evaluación de personal: Un proceso técnico y profesional de evaluación con herramientas de última generación para determinar el grado de ajuste de las personas al cargo
* Assesment center: Técnica diseñada para que los candidatos se enfrenten a situaciones simuladas, permitiendo observar de manera objetiva sus comentarios.

**5. Evidenciar las respuestas a las siguientes preguntas del entorno práctico:**

a. ¿Qué es una competencia laboral y que clases de competencias laborales existen?

* + Competencias básicas: Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.
  + Competencias conductuales: Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.
  + Competencias funcionales: Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidas por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.
  + Las competencias básicas, conductuales y funcionales se desarrollan tanto a través de actividades de aprendizaje formales (educación o formación convencionales) como por medio de diversas modalidades de aprendizaje no formal (on-the-job-training, e-learning, otros) o informal (aprendizaje espontáneo que ocurre en distintos entornos: laborales, sociales, familiares, etc.)

b. ¿Qué buscan las empresas con la selección por competencias?

Buscar para cada perfil las capacidades y aptitudes que debe tener cada candidato en el momento que vaya a postularse para un puesto de trabajo con el fin de cumplir las expectativas del cliente.

c. ¿Cuáles son las competencias más valoradas?

Las competencias más valoradas por las organizaciones podrían ser el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la resolución de problemas, las habilidades de comunicación, la adquisición y el procesamiento de la información, el conocimiento técnico relacionado con el puesto entre otros.

d. ¿Cuál es la diferencia entre la selección por competencias y la selección tradicional?

la selección por competencias pone atención, en las Competencias (Conocimientos, Habilidades y Actitudes) que ha ido desarrollando un candidato a lo largo de su vida y el Nivel de estas competencias (grado de desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes).

En la selección tradicional esto no ocurre, puesto que sólo se presta atención en la experiencia que posee un candidato en un puesto de trabajo y no tanto en las habilidades y actitudes que haya desarrollado a lo largo de su carrera profesional.

d. Mencionar cuatro (4) ventajas de un proceso de selección por competencias.

* Herramienta eficaz para la gestión del cambio y la mejora de la gestión al existir una vertebración competencial de todos los empleados , la gestión de los recursos humanos adquiere una simplificación de gran valor en etapas de cambio o mejora organizativa .
* Implantar el modelo de gestión por competencias facilita la evaluación continua del desempeño de forma generalizada , por lo que la mejora profesional personal y del lugar de trabajo está en continua progresión integrándose en el día a día de la organización.
* Alinear las competencias específicas y genéricas demandadas por la empresa con las detenidas por el trabajador , integra los objetivos de la organización con los de la persona , de manera que se genera un compromiso o implicación personal del empleado centrado en conseguir un alto grado de excelencia en las competencias identificadas en cada perfil profesional , incrementando el rendimiento de acuerdo con las metas asignadas .
* Introduce un nuevo modelo de liderazgo , facilitador y capacitador dando como fruto , un clima laboral de mutua cooperación.