



Title: Management of the Life and Career Plan to improve the organizational climate in SMEs

Authors: PEÑA-MONTES DE OCA, Adriana Isela and OROZCO-MAGALLANES, Rubén Ulises

Editorial label RINOE: 607-8695

VCIERMMI Control Number: 2023-02

VCIERMMI Classification (2023): 261023-0002

Pages: 13

RNA: 03-2010-032610115700-14

RINOE - Mexico

Park Pedregal Business. 3580-
Adolfo Ruiz Cortines Boulevard –
CP.01900. San Jerónimo Aculco-
Álvaro Obregón, Mexico City
Skype: RINOE-México S.C.
Phone: +52 1 55 1260 0355
E-mail: contact@rinoe.org
Facebook: RINOE-México S. C.
Twitter: [@Rinoe_México](https://twitter.com/Rinoe_México)

www.rinoe.org

Holdings

Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara

Introducción

Según Hidalgo (2018) y Contreras (2018b) la región del Bajío tiene el reto más grande de México en rotación y retención de talento, ya que algunas ciudades tienen una rotación del 60% anual.

En México las últimas estimaciones indican que el índice de rotación laboral promedio es del 16.7%. Este porcentaje sitúa al país como la tasa más alta de Latinoamérica. Otro dato relevante es que el 34% de los empleadores encuestados afirma que los candidatos carecen de habilidades técnicas y que el 3% no cumplen el perfil al 100% para sus puestos de trabajo (CONOCER, 2016)

Introducción

Los costos derivados de la contratación de personal en México incluyen gastos tales como promoción de vacantes, procesos administrativos, pruebas psicométricas, inducción, entrenamiento, más los gastos operativos en función de la curva de aprendizaje que puede extenderse hasta 6 meses, por tanto, se estima entre 10,000 y 30,000 pesos por empleado anualmente o dicho de otro modo, el costo de remplazo en promedio aproximado es del 35% del salario anual de la posición a reemplazar.

De acuerdo con la investigación de Robbins y Coulter (2017 y 2018) Las organizaciones mediante la planeación estratégica deben definir sus metas, establecer las estrategias para alcanzarlas, es decir, se ocupan tanto de lo que hay que hacer, así como, del cómo hay que hacerlo.

Objetivo

Desarrollar un modelo estratégico para establecer los mejores mecanismos, herramientas y políticas para la implementar un Plan de Vida y Carrera con la finalidad de disminuir la rotación de personal y mejorar el clima organizacional de PYMES.

Metodología

Primer paso: Identificar las necesidades individuales y organizacionales, para lo cual la organización debe proporcionar información acerca de su misión, visión, políticas, entrenamiento y/o capacitación.

Segundo paso: Crear condiciones favorables para el apoyo y/o la retroalimentación por los directivos.

Tercer paso: Establecer políticas de rotación de puestos, a fin de brindar al empleado, dinamismo dentro de su vida laboral.

Pictograma de proceso

Modelo, basado en gradientes como trabajo, indicadores, procesos y lineamientos, mediciones estratégicas, análisis para la retención del personal, creación y desarrollar una cultura de cambio, crecimiento y desarrollo interno, generando compromiso con la finalidad de optimizar el uso de recursos y la productividad

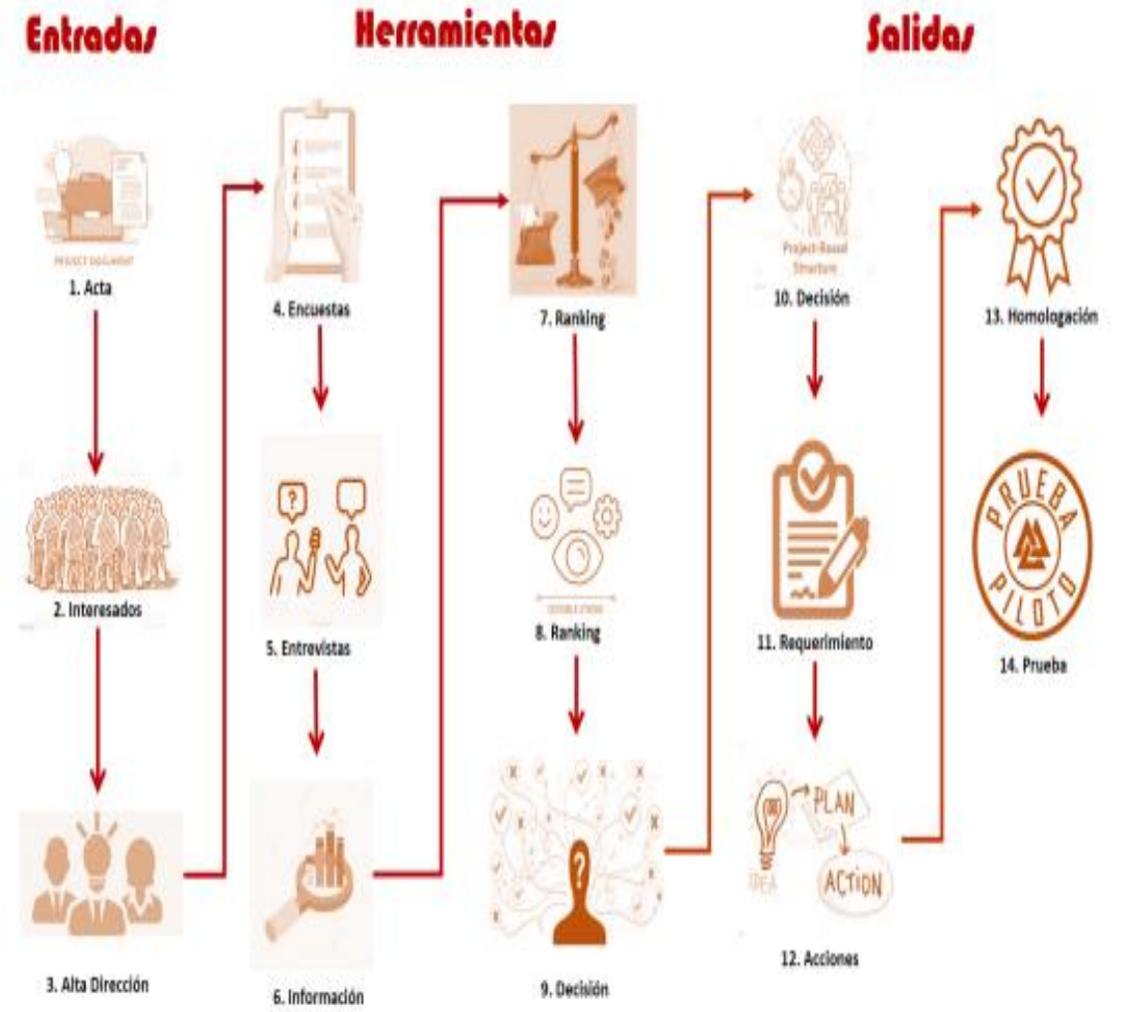
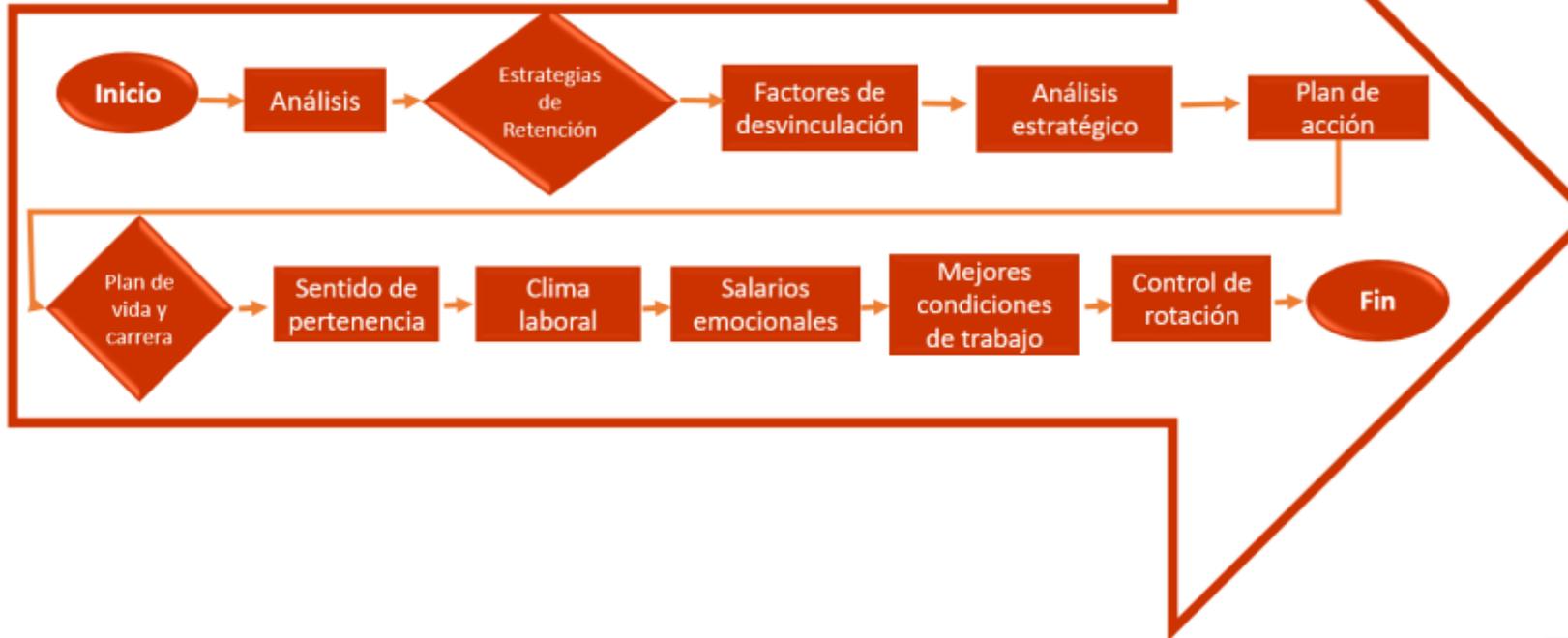


Diagrama de Flujo del Modelo

Diagrama de entradas y salidas



Resultados

En las PyMES, por sus características específicas, se consideró apropiado considerar grupos de trabajo interdisciplinarios, favoreciendo la cooperación y la diversidad, para abordar el proceso de planeación, así como visualizar la información necesaria para la ejecución; elementos tales como problemática, tiempo de ejecución, presupuestos, áreas involucradas, riesgos, productos obtenidos, etc., enfocados hacia la creación de valor.

Modelo de Gestión de Plan de Vida y Carrera



Resultados

Es importante destacar que, entre las variantes de retención de capital humano, los horarios flexibles y los espacios de cuidado infantil en la oficina, demostraron los impactos más significativos, debido a la conciliación de la vida profesional y personal, ya que acrecientan el compromiso e incrementan la productividad de los trabajadores y por ende de la empresa. Por otra parte, la innovación y la mejora continua, abren la oportunidad para que el personal presente sus ideas, proyectos o se sume a proyectos existentes a fin de mostrar su interés y valor.

Resultados

El modelo logró una plantilla más productiva y mejoró entre 13 - 17% el control y retención de talento, sin embargo, existe un riesgo residual asociado en las rutinas por actualizaciones y/o necesidades cambiantes.

Conclusiones

El estudio demuestra la importancia en los trabajos del líder del proyecto, en el diagnóstico inicial, el plan o diseño de la solución, basado en la selección de indicadores que permitan el control de toda clase de interacciones laborales, sociales, y gubernamentales, pues se trata de un alto nivel de complejidad, debido a la multiplicidad de las variables involucradas, así pues, abordar el avance en la carrera de los empleados demostró gran interés en su desarrollo, aspecto especialmente importante para la generación millennials.

Conclusiones

Se proponen futuras líneas de investigación atendiendo una perspectiva intercultural y social en el marco político, económico y cultural de manera tal, que contribuya a una revisión crítica del proyecto de vida y carrera en relación con modalidades diferentes de contratos.

Referencias

Badens, O. (15 de 01 de 2019). Características Diferenciales. Obtenido de RIUNET-UPV:

https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/48069/Art_Docente_Diferenc

Campos García, F.D., Rodríguez López, Y.D., y Vela Mendoza, E.R. (2015). Plan de Desarrollo aplicado a una empresa de Sector Ingeniería, Nivel mando medio a gerencial

Coulter, S. P. (2017). Administración Económica. Mexico: Octava. Martínez, A. M. (05 de 09 de 2019). UP.EDU. Obtenido de UP.EDU: https://www.up.edu.mx/sites/default/files/plan_de_vida_1.pdf

El Financiero <https://www.elfinanciero.com.mx>. [En línea] 17 de 06 de 2019. <https://www.elfinanciero.com.mx/bajo/industria-4-0-avanza-en-el-bajo/>

Guesalaga, R., Gabrielsson, M., Rogers, B., Ryals, L., y Marcos Cuevas, J., (2018). Which resources and capabilities underpin strategic key account management? *Industrial Marketing Management*, 75, 160-172.

Hernández S.R., Fernández, C.c: y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ª. ed.), México: Mc Graw-Hill.

Huerta-Bortolotti, (2011) Las MIPYMES en la globalización, procesos y estrategias para su internacionalización. (Tesis) Universidad Autónoma de Querétaro Facultad de Contaduría y Administración División de Estudios de Posgrado, Santiago de Querétaro.

OCDE. (1998). Measuring what people know: Human capital the knowledge economy. Francia: OEDC Publications.

Ramírez, M. S. (2018). Beneficios Corporativos "Plan de vida y carrera". Mexico DF: GYPSSA.

Mendoza Fernández, D., López Juvinao, D., & Salas Solano, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos. *Económicas CUC*, 63-80.

Robbins, S., y Coulter, M. (2018). Administración 13era edición. Pearson Educación en México

Saldivia, R. C. (27 de 10 de 2018). Wordpress.com. Obtenido de Wordpress.com: <https://plandevida.wordpress.com/introduccion/%C2%BFque-es-un-plan-de-vida-y-carrera-comoy-para-que-hacerlo/>

Villegas-González, E., Hernández-Calzada, L.A. y Salazar-Hernández, B.C. (2017) La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México. *Contaduría y Administración Vol. 62* (1) pp. 184-206.

Zahra, S. A., Newey, L. R., y Li, Y. (2014). On the Frontiers: The Implications of Social Entrepreneurship for International Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38 (1), 137–158.



© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. VCIERMMI is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- (www.rinoe.org/booklets)