

1. Introducción

La gestión de la empresa, por medio de distintas personas y sus acciones, busca mejorar su productividad y competitividad, y así permanecer en el mercado y expandirse. Se hace necesario, contar con personal calificado, conservando y aprovechando el talento humano que existe. Por lo que resulta de gran importancia, entonces, atender la motivación y satisfacción del personal a fin de lograr los objetivos organizacionales.

La satisfacción y motivación del empleado resulta, entre otras cosas, de brindarles oportunidades de desarrollo, sentido de pertenencia a través del reconocimiento y estímulo en sus tareas. Así se logra un mejor desempeño en el trabajo, y esto repercute en rentabilidad para la empresa.

Esta apuesta permite a los colaboradores descubrir las posibilidades de desarrollo que les brinde La Empresa, mejorar el clima laboral, aprovechar mejor al talento humano.

Este plan implica: determinar la escala de ascenso de los puestos, en base a las competencias requeridas.

2. Orientación Estratégica

MISION:

Somos socios estratégicos de nuestros clientes a través de la oferta de servicios de renting y lavado especializado de ropa hospitalaria en sus formas más elementales: ropa de cama, quirúrgica estéril y no estéril y uniformes asistenciales.

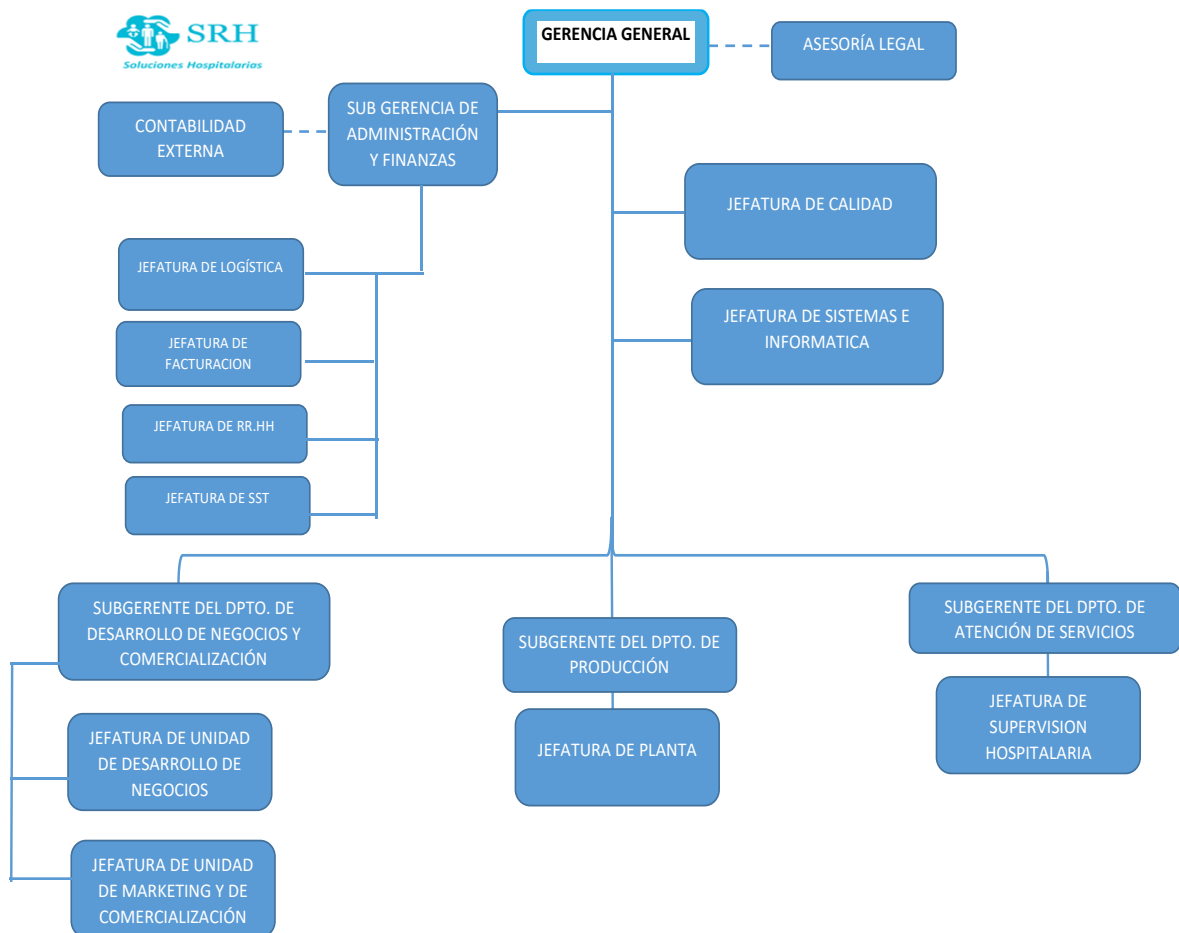
VISION:

Ser una empresa que exceda las expectativas de los clientes, afianzando la mejora continua de nuestros procesos hospitalarios y de planta, manteniendo un ritmo de innovación tecnológica creciente para satisfacer los requerimientos de nuestros socios estratégicos con una excelente relación calidad/precio, a través de nuestro servicio de Renting de Ropa Hospitalaria.

3. VALORES

- Confianza
- Respeto
- Calidad
- Compromiso
- Transparencia

4. ORGANIGRAMA



5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE CARRERA

Como todo plan, debe estar respaldado por la alta dirección de la empresa, por ser una estrategia de gestión que involucra a todos los colaboradores y exige el compromiso en todos sus niveles.

- El plan debe ser ordenado, sistemático, lógico y ser considerado como una estrategia de RRHH y no solo como una iniciativa de gestión administrativa.
- Debe contar con un seguimiento constante que vaya respondiendo a las necesidades de la empresa y de los empleados, y al ritmo conveniente.
- Sus lineamientos y procedimientos deben partir de una mirada de la gestión de los RRHH.

6. OBJETIVOS

- Desarrollo eficaz del talento disponible, los colaboradores se comprometen más con su desarrollo que forma parte del plan de carrera y así entender mejor el propósito del desarrollo.
- Evitar la deserción de colaboradores de gran valía, sin sustitutos adecuadamente preparados
- Reducir las contrataciones de personal experto, externo a la empresa, con grandes costes y compleja adaptación a la organización.
- Satisfacción de las necesidades específicas del desarrollo de los colaboradores, que llegan a sentirla al cubrir la necesidad de desarrollo personal, lo que genera una actitud positiva y comprometiéndose con la empresa.
- Mejoramiento del desempeño, el empleo mismo es la influencia en el desarrollo de la carrera.
- Aumento de la lealtad y motivación de los empleados, lo que produce una disminución de la rotación de puestos.

7. BENEFICIOS DEL PLAN

Para la empresa:

- Permite a la empresa desarrollar una fuerza laboral con grandes posibilidades de ascenso. •
- Reduce la tasa deserción y/o rotación de personal.

Para los empleados:

- Brinda a los colaboradores oportunidades de ascenso, preparación o especialización para desarrollar en puestos futuros, aumentará la satisfacción y motivación de los mismos.
- Contribuye en el progreso de los empleados en la organización además de elevar su autoconcepto, favoreciendo con ello a mejorar la productividad y la calidad del trabajo.

8. ANÁLISIS DE PUESTO

El análisis de puesto es un procedimiento para determinar las condiciones o requisitos debe tener la persona que se desempeña en un determinado puesto de trabajo para poder cumplir con su finalidad y responsabilidades Chiavenato (2007). Werther y Davis (2008) indican que para poder hacer el análisis de los puestos se debe “obtener datos sobre todos los puestos de la organización y apelar al organigrama” (pág. 91) como ayuda, consideramos que esto permite conocer de manera gráfica la ubicación de los puestos.

En nuestra empresa antes del proceso de Promoción o Ascenso de Cargos, se realiza previo a la determinación de funciones del Puesto.

9. CRITERIOS DE EVALUACION

TABLA N°1: Criterios para la evaluación de desarrollo

	Reconocimiento Organizacional	Desarrollo profesional	Desarrollo organizacional
Mayor a 2 años	Tiene experiencia en la empresa y muestra índices de querer mejorar. Se le reconoce en la empresa con cargo honorífico de responsabilidad.	Tiene experiencia e iniciativa por mejorar y enseñar. Se le otorga de entre cursos a diplomados o carrera técnica.	Tiene excelente desempeño en la organización. Se asciende de puesto al personal y ajuste salarial
Carrera Universitaria	Tiene experiencia en la empresa y muestra índices de querer mejorar. Se le reconoce en la empresa con cargo honorífico de responsabilidad.	Tiene experiencia e iniciativa por mejorar y enseñar. Se le otorga de entre cursos a diplomados o carrera técnica.	Tiene excelente desempeño en la organización. Se asciende de puesto al personal y ajuste salarial

10. EVALUACION DE COLABORADORES PARTICIPANTES

N	Nombre	DNI	Cargo	Tiempo de Vigencia en la empresa	¿Aplica línea de carrera? (Mayor a 2 años en empresa o carrera universitaria)
1	Lady Bird Aguirre Arquíñigo	45678954	Jefe Unidad de planta	3 años y 5 meses	SI
2	Sully Carhuyal Olivares	72611564	Coordinador de Planta	6 años y 5 meses	SI
3	Dilcia Lacerna Díaz	77208750	Coordinador de Planta	1 año	SI
4	María Leonor Niño Ramos	41348797	Jefe de Servicios Hospitalarios	2 años y 6 meses	SI
5	Otoniel Lopez Rojas	71219439	Jefe de Unidad de RRHH	7 años	SI
6	Tiffany Romero Aranda	72436995	Supervisora Hospitalaria	6 años y 10 meses	SI
7	Fanny Gonzales Navarro	47934174	Jefe Unidad de Facturación	2 años y 1 mes	SI
11	Daniel Ali Aaron Alanya Pachas	74992738	Jefe Unidad de Calidad	3 años y 2 meses	SI

11. RESULTADOS DE LA EVALUACION

N	Nombre	DNI	Plan de acción	Plazo de Cumplimiento	Observaciones
1	LadyBird Aguirre Arquñigo	45678954	Ascenso de jefa de Calidad a jefa de Planta	Abril 2022	El profesional se encuentra ocupando el cargo de Jefatura de Planta, se mejoró su condición salarial y Tiene carrera Universitaria.
2	María Leonor Niño Ramos	41348797	Ascenso de Coordinadora a jefa de Servicios hospitalarios y jefa de calidad"	Abril 2022	El profesional se encuentra ejerciendo el cargo actualmente, sujeta a evaluación de desempleo Tiene carrera universitaria titulado y colegiado.
3	Sully Carhuayal Olivares	72611564	Ascenso de Operaria de empaque a Coordinadora de Producción"	Agosto 2022	El profesional se encuentra ejerciendo realizando el cargo actualmente. Oportunidad de desarrollo de su carrera técnica culminada
4	Fanny Gonzales Navarro	47934174	Ascenso de Unidad "jefe de Logística" a jefe Unidad de Facturación	Agosto 2022	El profesional se encuentra ejerciendo el cargo actualmente. Oportunidad de desarrollo de su carrera Universitaria culminada
5	Otoniel López Rojas	71219439	Ascenso de Operario de Empaque a jefe de Almacén / Logística / a jefe de Unidad de RRHH	Julio 2022	El profesional se encuentra ejerciendo el cargo del cargo de Jefe de RRHH. Oportunidad de desarrollo de su carrera Universitaria culminada
6	Daniel Ali Aaron Alanya Pachas	74992738	Ascenso de Coordinador de Producción a jefe de Logística y a Jefe de Calidad	Agosto 2023	El profesional se encuentra ejerciendo el cargo. Oportunidad de desarrollo de su carrera Universitaria culminado