PROGRAMA

GESTIÓN PARA ESTABLECIMIENTOS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS - Código 621308

Norma/Unidad de Competencia: Administrar los recursos del área de acuerdo con políticas de la organización. código 260201001.

Nombre de la Competencia: Gestión de recursos del área.

Resultado de aprendizaje:

Gestionar los recursos necesarios para la ejecución del plan de trabajo del área de alimentos y bebidas según políticas de la organización.

Actividad de Aprendizaje 3:

- Interactuar a nivel grupal que favorezca el conocimiento entre los participantes frente a un caso administrativo sobre una empresa.
- Reflexionar sobre la aplicación de las teorías administrativas en el contexto actual.

TALLER 4: CASO EMPRESARIAL

Actividad Colectiva

Presentación

El método de casos enseña basado en fenómenos, situaciones, hechos, vivencias, casos, instala al aprendiz dentro de una situación real y le da la oportunidad de dramatizar sus propios enfoques y sus decisiones, lo cual lo prepara para la acción.
El propósito de un método de casos es dar a los estudiantes la oportunidad de adquirir un entendimiento generalizado de los problemas que pueden encontrar y de ayudarles a desarrollar habilidades y destrezas para su solución, de una forma sistemática, que conduzca a soluciones viables.

Se puede definir como la descripción narrativa que hace un grupo de observadores de una determinada situación de la vida real, incidente o suceso, que envuelva una o más decisiones. Este debe contener además del hecho o problema, la información básica

apropiada que conduzca a la decisión o decisiones que conlleven a una solución, o varias opciones.

1. Desarrollar taller GRUPAL según grupos de trabajo (proyecto) y resolver:

   1.1. Compare el modelo administrativo con alguno de los vistos en clase o en las investigaciones realizadas.
   1.2. ¿Qué ventajas supone para la organización este modelo?
   1.3. ¿Qué ajustes o mejoras propondría a la empresa para mejorar?

CASO EMPRESARIAL

GESTIÓN DE RECURSOS EN ALIMENTOS GRAN VIDA

La gestión de recursos humanos de ALIMENTOS GRAN VIDA apuesta por el desarrollo de la carrera de cada uno de sus 180 empleados, siempre que estos demuestren interés por cambiar de puesto y áreas de trabajo y cumplan los objetivos cada año.

Los grupos de mejora creados en 1997 pretenden que los empleados se reúnan de forma voluntaria, bajo la supervisión de un jefe de producción, para desarrollar nuevas ideas para mejorar la línea de producción o algún factor de la cadena de valor. En la actualidad un 10% de la plantilla participa en estos grupos de mejora. El grupo también pone a disposición de sus trabajadores un buzón de sugerencias que recibe 25 ideas al mes que contribuye a una optimización del departamento de Métodos y Tiempos y a su vez permite conocer la capacidad de los empleados de cara a una futura promoción interna.

Las listas de las mejores ideas se publican anualmente y son tenidas muy en cuenta de cara a los ascensos. Unos de los aspectos más valorados por los empleados es la política de formación del grupo. Se realiza una formación a medida que contribuye a motivar al empleado y lograr una adecuada preparación para desempeñar más de un puesto. Esto permite una rotación de los empleados entre distintos puestos de trabajo e incluso entre las distintas empresas del grupo. Además, las ventajas sociales para la plantilla son múltiples. Así, la empresa concede un 1% del salario como bono al año, ayudas escolares a las familias con hijos y para los empleados que quieran seguir estudiando, subidas salariales medio punto por encima del IPC, etc.

También, en la sede social de la empresa los empleados disponen de comedor, gimnasio, sala de TV y lectura, supermercado con productos de la marca un 30% más baratos, servicio médico gratuito, sucursal bancaria con condiciones ventajosas, etc.

Esta política ha motivado que el índice de rotación al exterior sea prácticamente inexistente, la media de permanencia en la empresa sea de 10 años y las encuestas de clima laboral superen el aprobado. Quizás también por ello reciben en promedio mensual unos 2.500.000 y existe un salario mínimo de $1.200.000. Se destaca incluso que de muchas partes están dispuestos a laborar en la empresa pese a estar ubicada en zona rural. Sin embargo, los indicadores de satisfacción de servicio al cliente y de ventas no presentan resultados tan alentadores.