



PROPUESTA DE CONFIGURACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS PARA UNA PLANTA INDUSTRIAL, CASO CONSERVAS DE MARISCOS, EN EL MARCO DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL.

CARMEN GLORIA SOLÍS LEIVA

INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

RESUMEN

El presente trabajo de memoria fue desarrollado al interior de la planta de proceso de la pesquera Trans Antarctic Ltda., ubicada en la ciudad de Puerto Montt, la cual se dedica a la elaboración de conservas de mariscos, conservas de atún, paté de salmón y surtido de mariscos. El objetivo era diseñar y configurar el futuro departamento de gestión de personas, hasta este momento inexistente en la empresa, con el fin de lograr una estandarización de los procesos típicos de la gestión de recursos humanos y que estos tengan coherencia y estén ajustados a la estrategia de la compañía. Lo primero que se buscó fue identificar el estado actual de ciertos procesos de gestión de personas, de quienes era la responsabilidad de su planificación y ejecución y saber el por qué otros procesos inexistentes dentro de la planta no se han formulado aún. Luego, se procedió a analizar la estrategia de la empresa. Para esto, y sabiendo de ante mano que la organización no poseía una estrategia establecida y formalizada, se realizó un análisis estratégico, que consistió en investigar más sobre el rubro de las conservas de mariscos y un análisis tanto interno como externo de la empresa. Se usó para estos, herramientas como cadena de valor, análisis de las 5 fuerzas de Porter y factores críticos de éxito para así obtener tanto las Fortalezas y Debilidades como las Oportunidades y Amenazas. Con el análisis realizado y usando modelos de ajuste de gestión de personas y estrategia, se llegó a identificar una estrategia tipo para la organización. Con la identificación de ésta, se propuso la estrategia funcional de gestión de personas para la organización junto

con los procesos estándares alineados a dicha estrategia. Posteriormente, se procedió a formalizar 6 de los procesos típicos de gestión de personas y se presentó un modelo que los vincula a todos. Se desglosa además, el valor agregado que entrega los resultados de esta memoria a la empresa. Al finalizar, se estableció la configuración del departamento de gestión de personas, junto con las capacidades y el perfil de cargo del jefe de dicho departamento. Además el papel de los sistemas de información en la ejecución de los procesos de gestión de personas.