

Capacidades y competencias
para la vida

Elaboración de planes
de negocio

UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN HUMANA
PARA ENFRENTAR LOS RETOS DE LA VIDA



FE Y ALEGRÍA COLOMBIA

P. Hernando M. Gálvez Arango S.J.
Director Nacional

Víctor Murillo Urraca.
Director Ejecutivo Nacional

Jaime Benjumea Pamplona
Coordinador General del Proyecto

Fernando Otálora Millán
Autor

María Fernanda Vinuesa
Dirección de libro

Marcela Figueroa García
Diseño Gráfico

Corcas Editores S.A.S.
Impresión

Módulo de Elaboración
de planes de negocio
ISBN: 978-958-8365-34-3

Fe y Alegría autoriza la reproducción parcial de los textos que aquí se publican con fines pedagógicos, trabajo sociales y/o comunitarios, siempre y cuando reconozcan créditos a Fe y Alegría sobre los mismos. La reproducción comercial con ánimo de lucro, está prohibida parcial y totalmente, de conformidad con las normas legales vigentes.

© Fe y Alegría Colombia

Carrera 5 No. 34-39
Teléfono 3209360
Fax 2458416
Página web: www.feyalegria.org/colombia
E-mail: dimal@feyalegria.org.co

Primera edición (2009)
Realizado con el apoyo de Alboan y
la Diputación Foral de Bizcaia

Impreso en Bogotá, Colombia. Enero 2013.

Contenido

PRESENTACIÓN	6
INSTRUCTIVO METODOLÓGICO	11
NUESTRO PUNTO DE PARTIDA	15
1. ¿Qué sabemos y cómo lo aplicamos?	15
2. ¿Cómo estamos?	15
3. Nuestro compromiso con el aprendizaje	17
UNIDAD 1. IDENTIFIQUEMOS NUESTRO NEGOCIO	21
1. Presentación	23
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	23
3. Glosario	43
4. Aprendamos más	44
UNIDAD 2. LOS RECURSOS DE NUESTRO NEGOCIO	47
1. Presentación	49
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	49
3. Glosario	65
4. Aprendamos más	66
UNIDAD 3. CREANDO NUESTRO NEGOCIO	69
1. Presentación	71
2. Conocemos, practicamos y aprendemos	71
3. Glosario	88
4. Aprendamos más	89
AUTODIAGNÓSTICO DE SALIDA	91

Contenido

RECURSOS HUMANOS

Recursos humanos

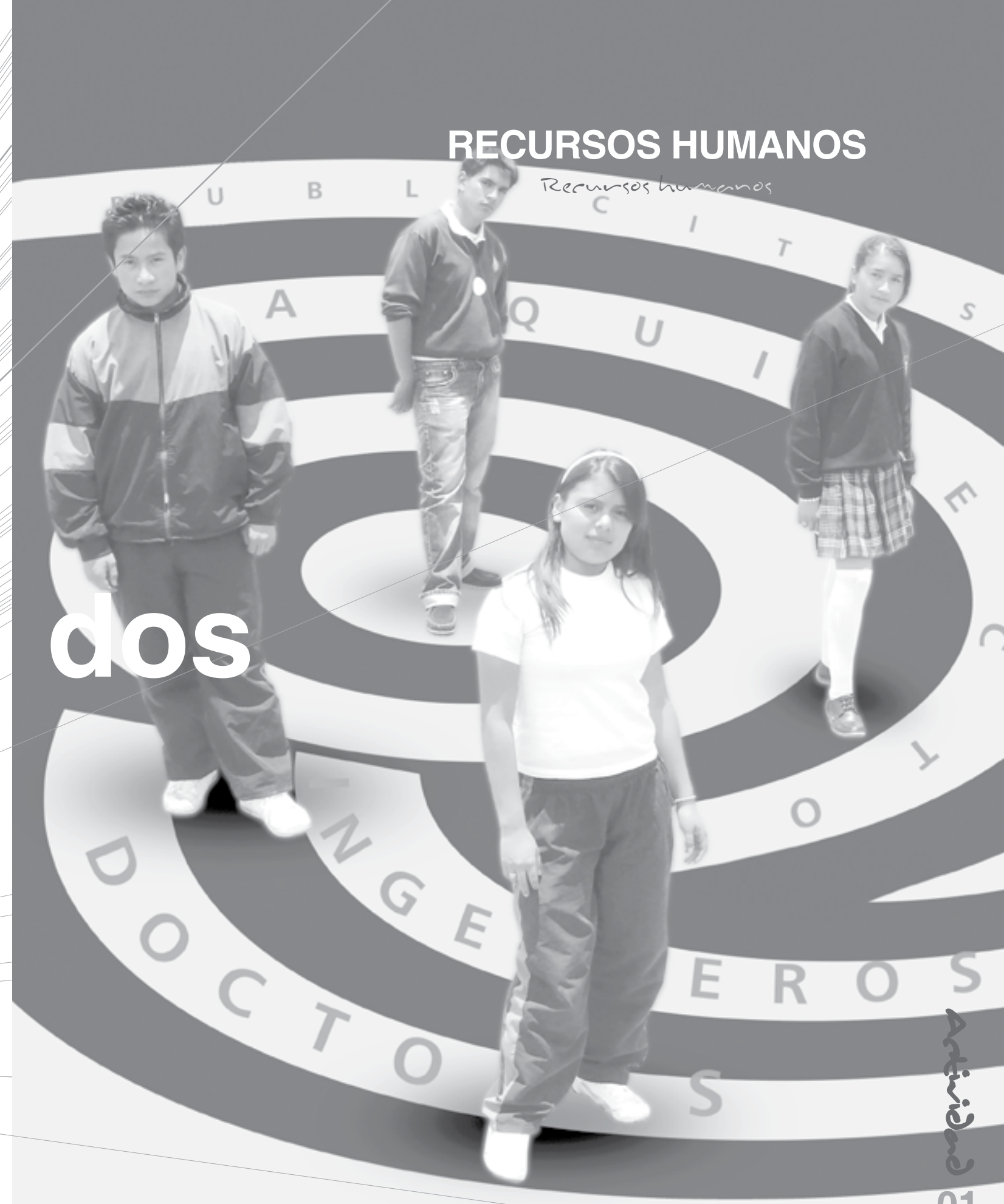
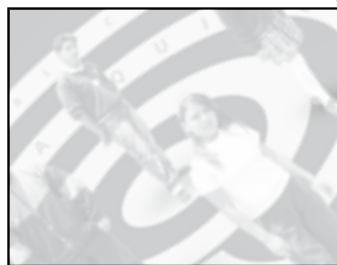
Unidad dos

**Competencias
Laborales
Generales**

Actividad 1/ Pág.51

Actividad 2/ Pág.57

Actividad 3/ Pág.61



Concepto relacionado

Una empresa no sólo es el negocio o el servicio que produce es, por esencia, su gente, los colaboradores que trabajan en ella, que comparten sus objetivos y aportan con su desempeño al éxito del negocio.

Se entiende por recurso humano el grupo de personas, con diferentes saberes y competencias, que trabaja en las diferentes áreas o dependencias de una organización o empresa.

De manera general, se señalan las principales dependencias de una organización:

Producción: es el área que se encarga de manufacturar el producto que la empresa promueve.

Distribución: coordina el almacenamiento en bodega, la entrega a los camiones y su puntual descargue en las bodegas de los clientes.

Ventas: área que se encarga de crear el interés de los clientes por el producto y coordinar las condiciones comerciales.

Recursos humanos⁸: es la encargada de coordinar a todas las personas contratadas por la empresa y garantizar su bienestar y condiciones laborales.

Compras: coordina el abastecimiento de las materias primas necesarias para la manufactura, así como para el buen funcionamiento de la empresa.

Objetivo de la actividad

- Calcular y valorar la necesidad de personal por área y por rangos.

Evidencia de aprendizaje

- Matriz de recursos por área y por nivel.

Duración de la actividad

La actividad está diseñada para 120 minutos de trabajo distribuidos de la siguiente manera:

- 20 minutos para la integración de los grupos y lectura de las instrucciones.
- 30 minutos en el diligenciamiento del cuadro de necesidades de personal por cada nivel.
- 30 minutos en el diligenciamiento del cuadro de necesidades de personal por mes.
- 40 minutos para realizar la presentación de los resultados de cada área a toda la clase.

Recursos didácticos necesarios

- Calculadora

Instrucciones de la actividad

- Vamos a suponer que estamos analizando una empresa que tiene las siguientes áreas: producción, distribución, ventas, recursos humanos y compras.
- En esa organización el personal está clasificado en tres niveles así:
 - Nivel 1: es el nivel más básico donde las personas se ganan el salario más bajo y tiene menos responsabilidades. Corresponde a los trabajadores que como máximo son técnicos.
 - Nivel 2: es el nivel donde las personas tienen la responsabilidad de supervisar el trabajo del nivel 1, además de llevar controles a la operación. Corresponde a los tecnólogos.
 - Nivel 3: es el nivel más alto dentro de cada área, pues estas personas deben calcular presupuestos, garantizar el buen funcionamiento de la operación y realizar mejoras. El perfil para este nivel es profesional.

8. <http://www.munivaldivia.cl/finanzas/rrhh/rrhh.html>

Elaboración de planes de negocio

Dividimos el salón en cinco grupos de trabajo, donde cada grupo corresponde a una de las áreas de la empresa.

Para realizar la actividad, tenemos en cuenta la siguiente información:

Para garantizar la supervivencia de la empresa, se necesitan vender tres toneladas mensuales, dentro de los seis primeros meses. El primer mes se venderán 500 kilos, en el segundo mes se deben vender 1.200 kilos y a partir del tercer mes las ventas aumentarán así: el tercer mes en un 70%, el cuarto mes en un 25%, el quinto mes en un 15% y el sexto mes en un 25%.

- Se necesita un vendedor de nivel 1 nuevo, por cada 350 kilos adicionales en ventas.
- Se necesita un operario de nivel 1 en producción, por cada 250 kilos de producto terminado.
- Se necesita un operario de nivel 1 en bodega, por cada 500 kilos entregados.
- Se necesita un carro repartidor por cada 1.000 kilos por entregar.
- Se necesita una persona de nivel 2 en compras, por cada 500 kilos de materia prima requerida.
- Se necesitan tres kilos de materia prima, para obtener un kilo de producto terminado.
- Se necesita una persona de nivel 2 en recursos humanos, por cada 10 personas contratadas.
- Como política de la empresa, se requiere una persona de nivel 2, en cada área, por cada tres personas de nivel 1 y una persona de nivel 3, en cada área, por cada tres personas de nivel 2.

A partir de la información, en cada área calculamos el número de personas por nivel que se necesita y lo consignamos en el siguiente cuadro:

ÁREA	Personas requeridas por nivel 1	Personas requeridas por nivel 2	Personas requeridas por nivel 3	Personas requeridas por nivel 4	Personas requeridas por nivel 5
Distribución					
Ventas					
Compras					
Recursos humanos					
Producción					
Total					

Elaboración de planes de negocio

Una vez calculado el número de personas requeridas para cada área, hacemos la proyección mensual de la empresa:

ÁREA	Personas requeridas por nivel 1	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Distribución	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3						
Ventas	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3						
Compras	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3						
Recursos humanos	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3						
Producción	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3						
Total	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3						

Con toda la clase cada área presenta el resultado de su ejercicio. Propongamos una nueva distribución del recurso humano en cada dependencia de la empresa.

Reflexiones sobre nuestro aprendizaje

En este ejercicio, logramos entender cómo en una empresa se define la cantidad y la calidad del recurso humano requerido, de acuerdo con cada una de las etapas de la operación. Además al asignar el recurso humano para cumplir con unas condiciones dadas, practicamos nuestras habilidades de comprensión de lectura y concentración para resolver problemas concretos.

A partir de la actividad contestamos las siguientes preguntas:

- ¿Cómo fue mi desempeño durante la actividad?
- ¿En qué aspectos de mi vida puedo aplicar lo que aprendí?
- ¿Se me facilitó la comprensión de las condiciones propuestas?
- ¿Se me facilitó el cálculo de los recursos?
- ¿Tuve que repetir los cálculos? ¿Por qué?
- ¿Se me facilitó llegar a los resultados finales? ¿Por qué?