

**INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN FRANCISCO DE
CIÉNAGA DE ORO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE TALENTO HUMANO**

ADRIANA LUCÍA ARROYO FUENTES

X SEMESTRE

TUTOR ACADÉMICO:

LEONARDO DÍAZ PERTÚZ

TUTOR PRÁCTICA:

LUZ DE LA VICTORIA VILLADIEGO SÁEZ

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

MONTERÍA – 2019

**INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN FRANCISCO DE
CIÉNAGA DE ORO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE TALENTO HUMANO**

ADRIANA LUCÍA ARROYO FUENTES

**Informe de prácticas para optar al título de profesional en Administración en Finanzas y
Negocios Internacionales**

TUTOR ACADÉMICO:

LEONARDO DÍAZ PERTÚZ

TUTOR PRÁCTICA:

LUZ DE LA VICTORIA VILLADIEGO SÁEZ

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

MONTERÍA – 2019

TABLA DE CONTENIDO

1.Constancia de aprobación de tutores.....	6
2.Dedicatoria.....	7
3.INTRODUCCIÓN	8
4.OBJETIVOS DE LA PASANTÍA O PRÁCTICA	10
5.CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	11
5.1.Nombre de la institución	13
5.2.Misión y Visión	13
5.3.Estructura organizacional.....	14
5.4.Actividades de la entidad	16
6.CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA DEPENDENCIA DONDE REALIZÓ LA PRÁCTICA O PASANTÍA.....	17
6.1.Organigrama.....	18
6.2.Funciones de la jefe de Talento Humano.....	21
7.CAPÍTULO III: ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA PRÁCTICA O PASANTÍA.....	23
7.1.Descripción del problema	23
7.2.Plan de trabajo	27
7.3.Cronograma de actividades	30
7.4.Descripción detallada de las actividades.....	31
8.PROUESTA DE MEJORAMIENTO	33
9.CONCLUSIONES	38
10.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Mapa mental. Principios y políticas de la entidad.	12
Ilustración 2: Estructura organizacional de la entidad	14
Ilustración 3: Organigrama del área de Talento Humano de la entidad.	20

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Plan de trabajo prácticas empresariales.....	28
Tabla 2: Cronograma de actividades de práctica empresarial.....	31
Tabla 3: Cuadro de mando integral.	34

1. Constancia de aprobación de tutores

Notas de aceptación

Comentarios:

Director trabajo de grado:

Jurado 1

Jurado 2

2. Dedicatoria

En todo el transcurso de mi vida, y desde el inicio hasta el final de mi carrera profesional, le agradezco al que todo lo puede y todo lo hace posible, Dios y el espíritu santo. Gracias a Él por ser todo, y de quien venían mis fuerzas para avanzar cada semestre en esta carrera.

Gracias les doy a mis padres María Fuentes Padilla y Teobaldo Arroyo Ramírez, por el apoyo que siempre me brindaron, los cuales hicieron posible tomar esta iniciativa de formarme como profesional en la Universidad de Córdoba-Colombia

En este orden de ideas, le doy gracias a mis familiares maternos. De igual forma, a todos esos buenos profesores que fueron los que instruyeron en mí cada semestre, todos los conocimientos necesarios para mí preparación, así como también al tutor de prácticas.

3. INTRODUCCIÓN

El capital humano es uno de los activos más valiosos en una empresa, por ello, a este se le debe cuidar, incentivar y algo muy importante, formar, puesto que hoy en día con las nuevas tecnologías de la información, y los cambios constantes por los que atraviesan las empresas, se está demandando personal con habilidades, destrezas, capacitados y con talento para responder a esos cambios y conducir a las empresas a ser eficientes, competentes y a mejorar la imagen de esta ante sus usuarios.

Es por ello que la formación de Talento Humano es considerada por muchos, como un aspecto fundamental para el éxito de las empresas. Y no solo basta con formar, dicha formación debe ser constante. La inversión destinada a formación de Talento Humano genera beneficios tanto para el capital humano, como para la empresa en sí.

Si una empresa quiere salir del círculo de la obsolescencia en cuanto a conocimientos, debe incluir dentro de su presupuesto un porcentaje considerable para invertirlo en formación de Talento Humano, con el fin de nutrir al personal de conocimientos, habilidades, destrezas y prepararlos para que ejecuten de manera más apropiada sus funciones.

Por otro lado, con el surgimiento de sociedades del conocimiento, el impartir formación por parte de una empresa a sus trabajadores, es primordial para que tanto el personal como la empresa en su totalidad, formen parte de esa sociedad del conocimiento.

Ahora bien, el trabajo a continuación va a estar relacionado con lo que respecta a la incidencia que tiene el presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro, en donde se encontrará primeramente con la descripción de la entidad, su estructura organizacional, dependencia de Talento humano, funciones, se va a describir el problema que se

encontró, se va sugerir una respectiva propuesta de mejoramiento (esta se va a plasmar en un cuadro de mando integral), entre otros ítems aquí presentes.

Ahora, el presupuesto de una empresa, además de una buena gestión y aplicación de los elementos del proceso administrativo, es un factor que incide proporcionalmente en la formación de Talento Humano, puesto que al ser mayor este rubro destinado para tal fin, dentro del presupuesto, más posibilidades hay de ofrecerle al capital humano programas de formación que los ayuden a crecer tanto en el ámbito personal, como en el profesional, y este último se ve reflejado en la generación de nuevos conocimientos, habilidades y eficiencia en las funciones a desarrollar por parte del capital humano.

En cuanto al presupuesto, siendo este grosso modo, la cantidad de dinero que se estima o se calcula antes de que se necesite o de que se lleve a cabo una actividad determinada, desde mi punto de vista, forma parte de la columna vertebral de una empresa, ya que al anticiparse a un acontecimiento que va a suceder en un futuro, es necesario para la adecuada ejecución de determinada actividad o acontecimiento, y para este, en la E.S.E Hospital San Francisco de Asís, vemos como esta previsión es fundamental a la hora del desarrollo de la formación de Talento Humano.

4. OBJETIVOS DE LA PASANTÍA O PRÁCTICA

Objetivo general:

- Identificar cómo incide el presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco de Ciénaga de Oro, en el proceso de formación de Talento Humano, para aplicar mejoras en este proceso.

Objetivos específicos

- Indagar al personal de nómina de la entidad trabajada, acerca de su visión con respecto al proceso de formación de Talento Humano, para realizar un análisis.
- Analizar y evaluar el presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco, para elaborar un diagnóstico de las falencias encontradas en la elaboración del presupuesto.
- Definir o caracterizar la manera en cómo se está llevando a cabo el proceso de formación de Talento Humano.

5. CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

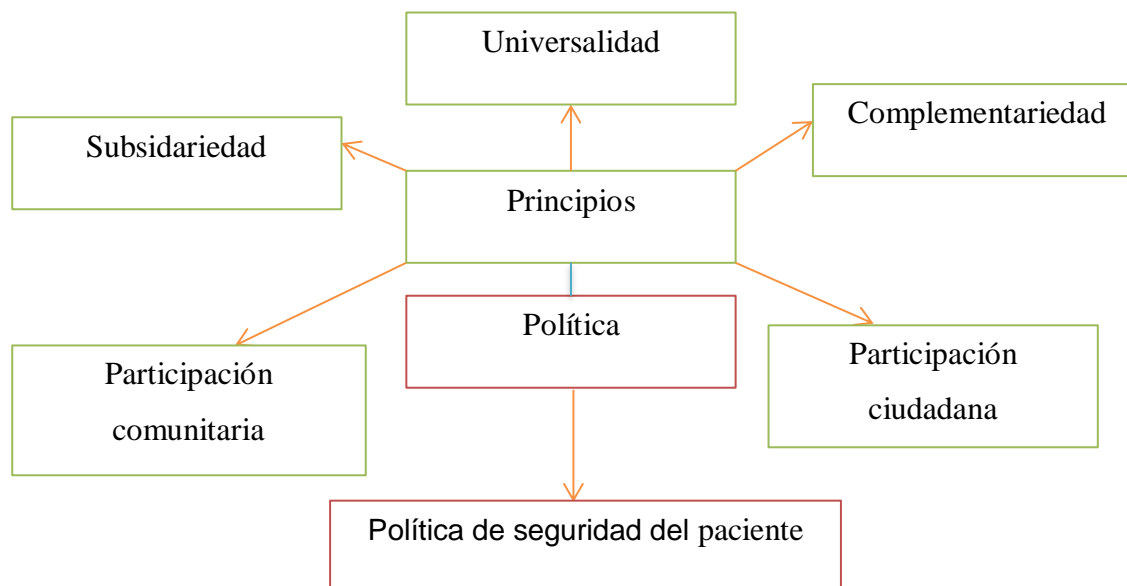
La E.S.E Hospital San Francisco, ubicada en la calle 7 no. 23 - 61 en el barrio Santa Teresa del municipio de Ciénaga de Oro –Córdoba, tuvo sus inicios para finales del año 1.951 y comienzos del año 1.952, fecha para la cual inició la primera construcción, siendo presidente de la republica el doctor Laureano Gómez, este hecho coincidió prácticamente con la creación del departamento de Córdoba.

A finales del año 1.984, las obras de construcción del Hospital San Francisco concluyen y se inaugurará, entregándole a la comunidad una obra de gran envergadura que prestará los servicios básicos de salud en el primer nivel; consulta externa, consulta de urgencias, entre otros.

En el año 1.993, el Hospital San Francisco se constituye como empresa social del estado, a través de un acuerdo del concejo municipal, esto generó una gran transformación al interior del hospital, y es así como alcanza una oferta de servicios de acuerdo con la situación de salud del municipio. (2.019). Recuperado de <http://esehsf.gov.co/>

La E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro maneja unos principios y una política en cuanto a la seguridad del paciente, dentro de sus principios, y política, se encuentran los señalados en el siguiente mapa mental:

Ilustración 1: Mapa mental. Principios y políticas de la entidad.



Fuente: Elaboración propia, tomando como base datos de <http://www.esehsf.gov.co/principios>.

El anterior mapa mental, nos relaciona los objetivos de la entidad, en donde de manera objetiva, considero que el más primordial o el que más resalta de entre todos los objetivos, es el principio de universalidad, este tiene como fin, que todos los habitantes del territorio nacional tendrán el derecho de recibir los servicios de atención en salud que ofrece la institución. Lo considero el más relevante puesto que cumple con la razón social de la entidad, y es el que, en el transcurso de mi práctica, he percibido como desarrollado.

En ese orden de ideas, en cuanto a la política de seguridad del paciente, considero que se lleve a cabalidad, puesto que, mediante la implementación de estrategias, se le minimiza al usuario que sufra riesgos, eventos adversos o cualquier otro tipo de calamidad en el proceso de atención en su salud.

Como dato curioso de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís, menciono que el lote donde hoy funciona esta entidad, era conocido como la plaza de la Cruz de la vuelta arriba, y servía de escenario todos los años para el 3 de mayo, fecha en la cual se conmemoraban las fiestas de la Santa Cruz, con actos como corralejas y fandangos. (Recuperado de <http://esehsf.gov.co/principios>)

5.1.Nombre de la institución

Nombre de la institución: E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro-Córdoba.

5.2.Misión y Visión

A continuación, se da a conocer la misión y visión que tiene la E.S.E Hospital San Francisco de Ciénaga de Oro.

Misión

El Hospital San Francisco es una empresa social del estado de baja complejidad, que brinda atención integral en salud, contribuyendo con el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad del municipio de Ciénaga de Oro, basada en los principios de gestión, solidaridad y confianza, que cuenta con un equipo humano calificado y cuya finalidad es satisfacer las necesidades de los usuarios.

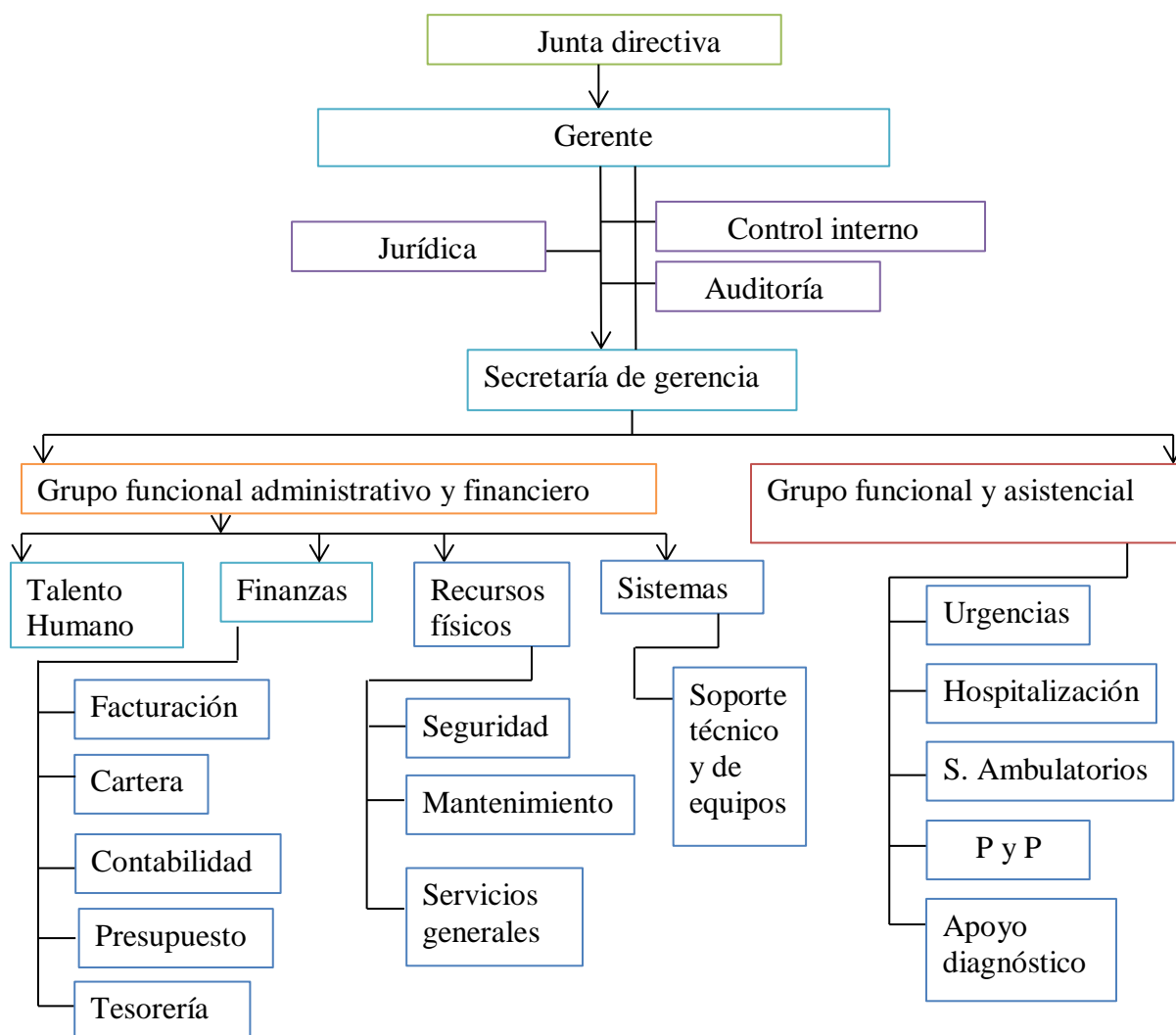
Visión

Ser una entidad líder en el sector salud a nivel departamental y nacional, ofreciendo servicios con eficiencia, eficacia y calidades, buscando un mayor impacto en la calidad de vida de nuestros usuarios, respondiendo efectivamente a los del entorno.

Luego de haber analizado la misión y visión de esta entidad social del estado, pues estoy de acuerdo en su estructura, con respecto a la parte de que satisface las necesidades de los usuarios, para las cuáles están aptos. Y en cuanto a que pretenden llegar a ser una entidad líder en el sector salud, pues sí lo lograrían, pero adecuando estrategias en cuanto a la contratación de capital humano calificado, reingeniería en la formación del talento humano, y mejor distribución de los recursos financieros.

5.3. Estructura organizacional

Ilustración 2: Estructura organizacional de la entidad



Fuente: Elaboración propia, tomando como base, información de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís.

En cuanto a la estructura organizacional de la E.S.E Hospital San Francisco, la modifiqué un poco, pero aun así, se puede notar que esta presenta un nivel jerárquico vertical, en el que todos los grupos o áreas, serán coordinados por un profesional universitario y el gerente, quienes a su vez son ejecutores de los diferentes procesos.

Por el lado del sistema obligatorio de garantía de la calidad, este estará a cargo de la gerencia, que junto con el nivel profesional llevarán a cabo las funciones cuya naturaleza demanda aplicación de los conocimientos propios del área de la salud, de acuerdo a su competencia.

En su segundo nivel jerárquico, se muestran las actividades que serán desarrolladas por los grupos funcionales administrativo y asistencial. El grupo administrativo estará integrado por un profesional universitario quien con apoyo de un técnico y auxiliares administrativos será el responsable de los procesos de manejo de personal, presupuesto, cartera, tesorería, facturación y almacén.

Dentro del grupo que integra el área asistencial o de atención al usuario se encuentran los servicios de; urgencias, hospitalización, ambulatorio (consulta externa médica y odontológica), programa de promoción y prevención (P y P) y apoyo diagnóstico. Se diseñó un organigrama donde el nivel jerárquico se centraliza con un número mínimo de dependencias, determinando dos grupos funcionales que abarquen la totalidad de necesidades para un funcionamiento acorde con los requerimientos de la oferta y demanda de servicios de la institución hospitalaria.

Se ajusta la organización de la institución con el fin de que se dedique a cumplir con la misión de la misma y hacerla más funcional y productiva, por lo que después de los respectivos estudios se suprimieron las unidades tanto administrativas, asistenciales como asesoras, las que se reagrupan en las dependencias principales, gerencia y grupos funcionales administrativo y

asistencial. Se suprimieron algunos niveles jerárquicos dejando una estructura plana flexible y funcional que permita una comunicación ágil y que la toma de decisiones sea más oportuna.

(2.019). Recuperado de <http://esehsf.gov.co/>

5.4.Actividades de la entidad

- Consulta externa. (enfermería, medicina general y odontología general).
- Urgencias (consultas y procedimientos de urgencias, suturas, curaciones y laboratorios de urgencias, observación y hospitalización de pacientes, estudios radiológicos y ecográficos).
- Promoción y prevención: Control prenatal (entrevista, anamnesis, examen físico, diagnóstico presuntivo, formulación de medicamentos y micronutrientes con nombres genéricos, curso psicoprofiláctico), crecimiento y desarrollo (entrevista, anamnesis, examen físico, evaluación del desarrollo psicomotor y estado nutricional, diagnóstico presuntivo, formulación de medicamentos y micronutrientes con nombres genéricos) y planificación familiar (entrevista, anamnesis, examen físico, consejería en planificación familiar y orden médica de método de planificación familiar).

Higiene oral (diagnóstico odontológico, control de placa, detartraje, sellantes, fluorización y profilaxis), consulta odontológica, agudeza visual, detención de las alteraciones del joven (consulta médica de primera vez, hemoglobina y hematocrito a las niñas entre 10 y 13 años, serología (según factor de riesgo), colesterol (según factor de riesgo) y VIH (según factor de riesgo)).

Detención de las alteraciones del adulto (consulta médica de primera vez, glicemia basal (glucosa en suero lcr u otro fluido diferente a orina, perfil lipidio (colesterol de alta densidad, colesterol de baja densidad ldl 90.3.8.16, colesterol total, triglicéridos), creatinina (creatinina en suero, orina u otros), uroanálisis con sedimento y densidad urinaria), hospitalización (adulto, pediátrico) y transporte asistencial (transporte asistencial medicalizado). (2.019). Recuperado de <http://esehsf.gov.co/>

Todas y cada una de las anteriores actividades, pude evidenciar que a diario tienen gran tráfico de usuario, en especial urgencias, puesto que esta lleva a cabo sus actividades las 24/7.

6. CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA DEPENDENCIA DONDE REALIZÓ LA PRÁCTICA O PASANTÍA

El área de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Francisco de Ciénaga de Oro, a cargo de la Sra. Luz de la Victoria Villadiego Sáez, ejecutando distintas actividades y/o funciones, que le son de su entera responsabilidad, las cuáles maneja a diario y algunas, solo en períodos específicos de tiempo.

La dependencia colinda con el área de control interno, jurídica y facturación.

Por otro lado, puedo sostener que esta es un área de gran relevancia en la entidad, puesto que se encarga de funciones que permiten el desarrollo y cumplimiento de las distintas actividades de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro-Córdoba.

En la dependencia de Talento Humano se llevan a cabo actividades que van desde la expedición de circulares, oficios, certificados, hasta liquidar nómina, planillas de personal,

aportes a la seguridad social y parafiscal (efectuando los respectivos descuentos cuando aplique) y toda la tramitología de las novedades de los distintos empleados de nómina.

Para este caso, desde el despacho de Talento Humano se tiene contacto directo con la gerente de la entidad, la cual contribuye y asigna distintas actividades para su respectiva ejecución. Talento Humano es el puente entre la gerencia y el capital humano, también sirve de puente entre las demás dependencias y el trabajador, por ello mencionaba anteriormente lo respectivo a recepción de novedades del trabajador.

Aquí es donde empieza el primer contacto entre el empleador y el empleado, mediante la recepción de las hojas de vida y el ingreso del personal, y es también donde finaliza la vinculación de determinado trabajador.

6.1.Organigrama

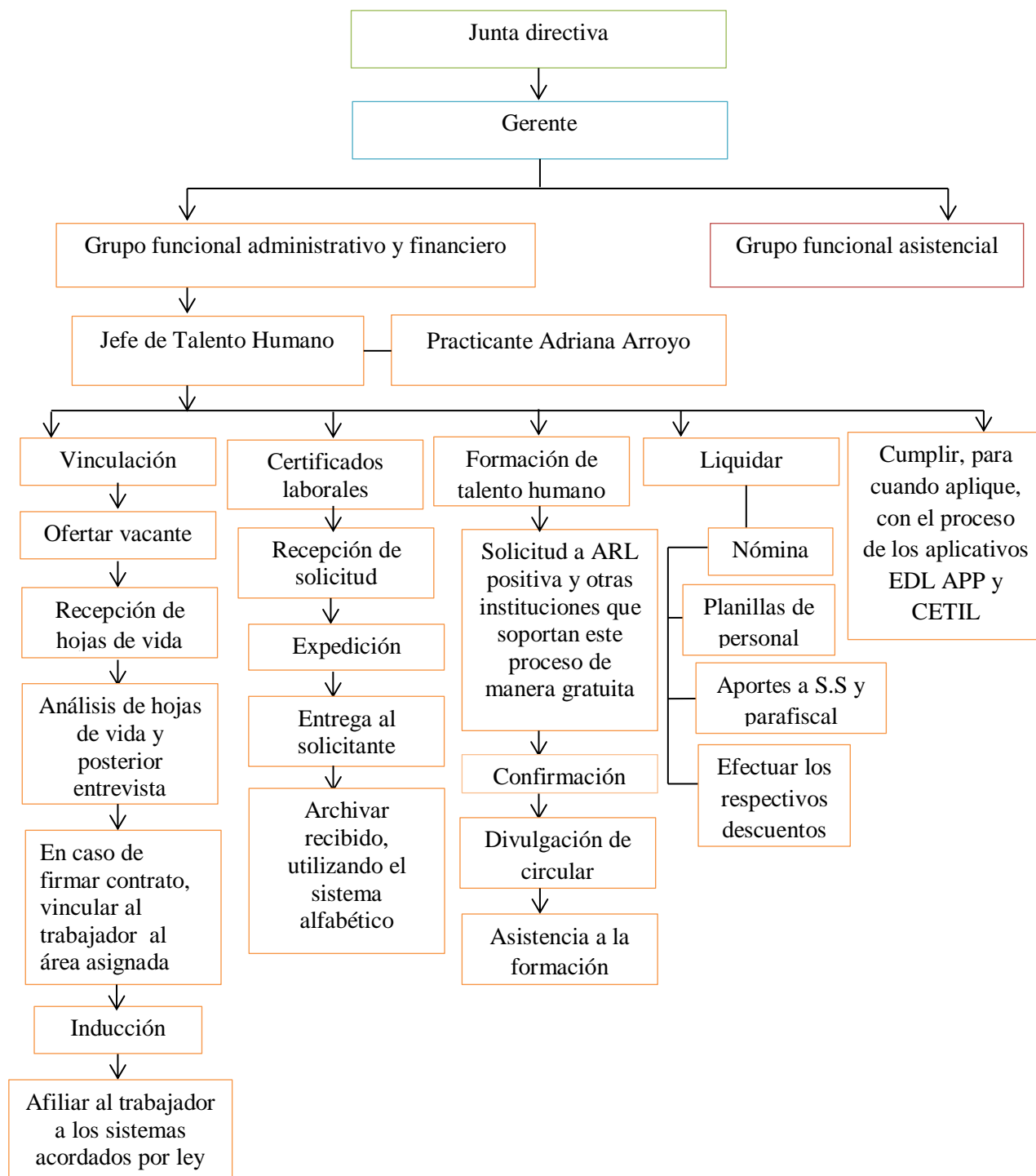
El organigrama a continuación es uno del tipo funcional, escogido este tipo, para poder destacar las funciones y/o actividades que debe cumplir el departamento de Talento Humano específicamente. En este, se empezó con la estructura organizacional de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro, y se conectó con el organigrama funcional del departamento de Talento Humano de esta entidad.

En este organigrama se podrá observar las actividades y/o funciones que más destacan en el departamento de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro, que van desde el proceso de ingreso del capital humano, hasta las evaluaciones de desempeño laboral (realizadas en determinado período al personal de planta de esta entidad, haciendo uso del aplicativo EDL APP (evaluación de desempeño laboral)), y la respectiva

certificación de tiempos laborados de este mismo personal, haciendo uso del aplicativo CETIL (certificaciones electrónicas de tiempos laborados).

El proceso anteriormente mencionado, tiene el fin de agilizar la expedición de certificaciones de historia laboral de los trabajadores que lo soliciten y que se encuentren afiliados al Sistema General de Pensiones, para el reconocimiento de sus derechos pensionales. Entre otras funciones desempeñadas por la jefe de Talento Humano.

Ilustración 3: Organigrama del área de Talento Humano de la entidad.



Fuente: Elaboración propia, tomando como referencia información de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís.

Dentro de las funciones que se encuentran bajo la responsabilidad de la jefe de Talento Humano, se encuentran las enumeradas a continuación:

6.2.Funciones de la jefe de Talento Humano

1. Recepcionar solicitudes de personal.
2. Desarrollar los instrumentos técnicos y operativos necesarios, para el proceso de selección de personal.
3. Elaborar las certificaciones requeridas en el proceso de contratación de personal.
4. Afiliar al trabajador a los sistemas acordados por la ley.
5. Desarrollar programas de inducción al personal nuevo que se vincule a la empresa.
6. Establecer, en concordancia con los jefes de dependencias, las necesidades de capacitación del personal, elaborar el cronograma requerido y responder por su estricto cumplimiento.
7. Coordinar con el funcionario responsable, seguimiento al programa de salud ocupacional y seguridad industrial.
8. Liquidar nómina, planillas de personal, aportes a la seguridad social y parafiscal, efectuando los respectivos descuentos, cuando aplique.
9. Tramitar las novedades de personal y preparar las comunicaciones y certificaciones requeridas.
10. Generar una medición de las cargas laborales para evidenciar soluciones administrativas que permitan una mayor productividad.
11. Direccionar los procesos a fines al bienestar social laboral e institucional.
12. Gestionar las novedades administrativas; licencias, vacaciones, incapacidades, permisos, otras.

- 13.** Archivar las liquidaciones de nómina y prestaciones sociales.
- 14.** Realizar procesos de retiro y desvinculación del personal.
- 15.** Realizar adecuadamente todas las actividades inherentes a la función del Talento Humano en la institución.
- 16.** Guardar la confidencialidad y reserva de los documentos e información suministrada por la E.S.E Hospital San Francisco.
- 17.** Verificar que las hojas de vida de los contratistas de la E.S.E cumplan con los requisitos y el perfil requerido, así como verificación de los antecedentes disciplinarios, fiscales, penales y demás documentos que requieran para la contratación respectiva, rendir informe al gerente o al comité de contratación sobre el cumplimiento de las obligaciones contractuales de los contratistas, en aquellos contratos donde se le haya designado como supervisor.
- 18.** Utilizar la información a la que tenga acceso para los fines inherentes al objeto del contrato.
- 19.** Agilizar procesos, bonos pensionales del personal de nómina.
- 20.** Obrar con diligencia y celeridad en los asuntos encomendados.
- 21.** Presentar un informe sobre su gestión. Villadiego L. (2.019). Responsabilidades contractuales. Recuperado de, contrato laboral de la jefe de Talento Humano.

7. CAPÍTULO III: ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA PRÁCTICA O PASANTÍA

Durante el desarrollo de la práctica empresarial llevada a cabo en la E.S.E Hospital San Francisco, dentro de mis actividades como practicante se encontraron las siguientes. Aunque antes, cabe destacar que éstas fueron desempeñadas en el período estipulado para el desarrollo de las prácticas.

Ahora bien, de las funciones encomendadas por mi tutor entidad está:

- ✓ Creación de certificaciones laborales, ya sea para el personal de nómina o el personal que se vinculó a la E.S.E por motivos de complemento de la formación (practicantes).
- ✓ Divulgación de circulares.
- ✓ Apoyo en el manejo del aplicativo CETIL.
- ✓ Archivo de las liquidaciones de nómina.
- ✓ Apoyo en la gestión de las novedades del personal.
- ✓ Apoyo en el manejo del aplicativo EDL.
- ✓ Recepción y análisis de documentos.
- ✓ Soporte en la gestión de planes de contingencia.
- ✓ Verificación de hojas de vida.
- ✓ Gestión de parafiscales.

7.1.Descripción del problema

La E.S.E Hospital San Francisco De Ciénaga de Oro, terminada la obra de su construcción a finales de 1.984, e inmediatamente inaugurada, constituida como empresa

social del estado en 1.993, a través de un acuerdo del concejo municipal, presta servicios de baja complejidad con servicios habilitados en consulta externa, urgencias, transporte asistencial, apoyo diagnóstico y complementación terapéutica, protección específica y detección temprana. Cuenta con sedes ubicadas en distintos corregimientos y veredas, como lo son; centro de Salud Palmitas, Centro de Salud El Siglo, Centro de Salud Berástegui, Centro de Salud Pijiguayal, Centro de Salud Mimbres, Centro de Salud Punta Yáñez y Centro de Salud La guneta. (2.019). Recuperado de <http://esehsf.gov.co/>

Ahora bien, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, han traído consigo un aumento en cuanto a las formas que tienen las sociedades de transferir, crear, buscar y nutrirse de conocimientos e información, y todo esto a su vez ha generado cambios en cuanto al desarrollo de las actividades de esas sociedades.

De igual forma, esto ha generado cambios en cuanto al desarrollo de actividades económicas de un determinado país. Con esto, quiero llegar al punto de “sociedad del conocimiento”, que según la define la OEA, esta se refiere al tipo de sociedad que se necesita para competir y tener éxito frente a los cambios económicos y políticos del mundo moderno.

Partiendo de esto, y relacionándolo con el ámbito empresarial y lo que a capital humano se refiere, una sociedad de conocimiento asumiría cambios empresariales con responsabilidad, sería competitiva y encaminaría a una empresa al éxito.

Considerando que el conocimiento es un activo fundamental en las empresas, me remito a el rol que debe cumplir un jefe de Talento Humano en el fomento, contribución, y en la generación de nuevos conocimientos en su capital humano, es por ello que este debe facilitar la formación, con el fin de pulir las aptitudes y conocimientos con respecto

a actividades laborales, desempeño y habilidades de los trabajadores, en pro al crecimiento personal y profesional de éstos, y el desempeño más eficaz de las funciones a desarrollar.

Pero esto no se genera solo, necesita de un buen apoyo financiero, es decir inversión o bien sea presupuesto disponible, que para este caso, resumiría este aspecto expresando que con respecto al presupuesto destinado a el proceso de formación de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Francisco de Ciénaga de Oro, este recae o incide directamente en los resultados de esta entidad, más precisamente viéndose esta incidencia en la optimización de los procesos y la imagen que esta genere en la mente del usuario, tanto internos como externos.

Para este caso, incide directamente, ya sea de forma positiva o negativa. Y esto, porque una reducción en el presupuesto destinado a formación de Talento Humano, disminuiría en cantidad y calidad los programas de formación, mientras que, por otro lado, maximizar el presupuesto destinado a formación de Talento Humano, genera un efecto positivo en cuanto a calidad y cantidad de programas de formación, lo que traería consigo un efecto contraproducente, ya que la entidad contaría con personal mejor formado.

Dándole continuidad a lo anterior, ahora me referiré a lo que considero que amerita ser resuelto. La E.S.E Hospital San Francisco maneja escasos programas de formación de Talento Humano, pero antes de continuar es útil dar a conocer el problema central en este trabajo.

Ahora bien, para este caso empezamos con este interrogante... ¿Cómo incide el presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco de Ciénaga de Oro, en la formación de Talento Humano?

Es algo que considero como una problemática de gran relevancia, puesto que el departamento de Talento Humano, al jugar un papel relevante en la organización, y siendo el encargado de determinar las necesidades de formación del personal, es trascendental el hecho de que, según lo expresa el encargado de la elaboración del presupuesto de la entidad, que del total del presupuesto (10.000.000.000 COP) de la E.S.E Hospital San Francisco se vean reflejados rubros que oscilan entre el 15.000.000 COP (para 2.018) y 35.000.000 COP (para 2.019), para formación de Talento Humano, cifra que es diminuta, ante los 10.000.000.000 COP disponibles para el desarrollo de actividades de esta entidad trabajada, y más insignificante aún, para distribuirla equitativamente entre las nueve (9) sedes de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís.

Y a eso se le suma una inadecuada gestión de formación de Talento Humano, dirigida al personal de planta de la entidad.

Al hablarles de esta problemática, me remito también a dar a conocer sus causas, efectos o consecuencias, empezando así por las primeras, que para el caso, y luego de haber visualizado distintas acciones encaminadas a esto (formación de Talento Humano), coloco a tela de juicio las siguientes; de manera evidente, el escaso presupuesto, por otro lado, el manejo inadecuado de la distribución de los recursos financieros, así como también, la escasa gestión, el descuido y la poca atención a la etapa de selección de necesidades de formación.

En este orden de ideas, siendo los segundos los siguientes; formaciones con poco impacto en el personal de nómina, inasistencia por parte del personal, participación casi nula en la formación adicional o complementaria del capital humano y pérdida o desaprovechamiento de prestar un mejor servicio al usuario, alejando así al capital humano de la E.S.E Hospital San Francisco de Ciénaga de Oro de ser parte de una sociedad del conocimiento.

Ahora bien, el departamento de Talento Humano, no cuenta con el apoyo suficiente en materia de recursos financieros con destino a la formación, lo que esto genera, es la dependencia cuasi total, de las formaciones ofertadas por distintas instituciones con las cuáles la E.S.E tiene por llamarlo así, “alianzas”, y esto es una buena estrategia, pero no es suficiente y no atiende a las necesidades de formación de los distintos empleados de nómina con los que cuenta la E.S.E Hospital San Francisco, bajo la responsabilidad de la jefe de Talento Humano, la Sra. Luz Villadiego (jefe inmediata de mi formación complementaria).

Es por ello, que es indispensable que en el presupuesto de la E.S.E se considere un aumento en el rubro destinado a formación de Talento Humano, dirigidos al personal de nómina, en busca de fomentar el aprendizaje de nuevos conocimientos que mejoren tanto la productividad de la E.S.E, el bienestar del personal, su calidad de vida y crecimiento profesional, porque con ello, se llevarían a cabo más y mejores programas de formación, y con esto podría decir, que la incidencia del presupuesto causaría efectos directamente proporcionales en la formación del Talento Humano.

7.2. Plan de trabajo

En el siguiente esquema presentaré los recursos, actividades, tiempo, meta y objetivos, necesarios para llevar a cabo el desarrollo de mi práctica empresarial, con el fin de llevar de forma planificada y organizada, las distintas actividades desempeñadas en tiempo real, en mi período de prácticas.

Tabla 1: Plan de trabajo prácticas empresariales.

Meta: Hallar o identificar la incidencia que tiene el presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco de Ciénaga de Oro en el proceso de formación de Talento Humano.					
	Objetivo que se pretende alcanzar	Acción	Recurso	Responsable	Tiempo en semanas
1	Conocer la ubicación del personal de planta e identificar los lugares en los cuales se encuentra ubicada la documentación.	Mediante la presentación ante todo el personal de planta, se pretende conocer las áreas en las que cada uno se encuentra desempeñando sus funciones, para su posterior ubicación. Por medio de la inducción de la jefe de Talento Humano, con respecto a la ubicación de documentos, prestar atención para cuando se requiera determinada documentación, aminorar tiempo en la búsqueda de éstos, en el momento que se requieran	Archivador, estantería metálica sin tornillos	Jefe de Talento Humano.	Semana 1 y 2.
2	Verificación de parafiscales.	Proceder al proceso de verificación de la información contenida en los parafiscales, para posterior entrega a las partes de interés.	Computador, impresora, lapicero.	Jefe de Talento Humano, secretaria de gerencia y pagadora.	Semana 3.
3	Elaborar evaluaciones de desempeño	Con la lectura y comprensión de anteriores evaluaciones de desempeño laboral, y explicación suministrada	EDL APP	Jefe de Talento Humano.	Semana 4 y 5.

		acerca de las evaluaciones de desempeño laboral del personal de planta, mediante EDL APP (antes SEDEL), aprender el manejo de este aplicativo y expedir las evaluaciones de desempeño laboral de los trabajadores de una empresa.			
4	Conocer los aplicativos que maneja el departamento y comprender la información diligenciada en los formatos que se requieran por ley.	Inducción, mi jefe inmediata me orienta en los procesos que se llevan a cabo en los aplicativos CETIL y EDL APP, para su posterior implementación. Ante el cambio de los formatos CLEBP (creados en cumplimiento del Decreto 013 de 2001) por las certificaciones electrónicas de tiempos laborados (expedidas mediante el aplicativo CETIL), surge la necesidad de analizar la información que anteriormente se diligenciaba en los formatos, para compararla con la que actualmente soliciten en CETIL.	Computador portátil, impresora y planillas de nómina de los años requeridos.	Jefe de Talento Humano.	Semana 5.
5	Analizar información relevante y elaborar diagnóstico. Y Extraer información para nutrir el informe de prácticas	Dirigirme a la oficina de finanzas y entrevistar al encargado de la elaboración del presupuesto de la entidad. Luego, revisar circulares de períodos anteriores, y actuales, así como también la documentación física y digital considerada pertinente. De igual forma, acercarme al personal de planta, y por medio de una encuesta obtener información con el ánimo conocer acerca de su percepción y	Computador, papel, lapicero, preguntas y grabador de voz, archivador	Encargado de la elaboración del presupuesto, estantería metálica y computador portátil.	Semana 6.

		experiencia y expectativas de la formación de Talento Humano.			
6	Expedir circulares y certificados laborales.	Mediante formatos ya propuestos, elaborar las circulares que conciernen a formación, luego de la recepción de la información pertinente para su elaboración, luego de su aprobación, divulgar al personal de planta. Tomar los datos necesarios para la elaboración de los certificados laborales del personal de nómina que haga la respectiva solicitud para el fin de su interés. Para ello, luego de las indicaciones suministradas por el jefe de Talento Humano, proceder a la redacción de la certificación, con apoyo en la hoja de vida y contrato del solicitante. En caso de ser necesario, se debe dirigir a la búsqueda de información pertinente, en la base de datos de archivo central.	Archivo, computador portátil.	Jefe de Talento Humano.	Semana 7.
7	Afianzar conocimientos y aprender el desarrollo de procesos. Y hacer la primera entrega del informe final	Interactuar con los jefes de distintos departamentos acerca de sus funciones a desempeñar y como las llevan a cabo, en qué períodos y como se relaciona con otros procesos y departamentos. Hacerle las últimas correcciones al informe final.	Área de jurídica, finanzas y control interno.	Practicante y jefes de departamentos	Semana 8 y 9.

Fuente: Elaboración propia.

7.3.Cronograma de actividades

Tabla 2: Cronograma de actividades de práctica empresarial.

Actividad	Meses	Septiembre (1)				Octubre (2)				
	Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Presentación ante parte del personal de planta.	■								
2	Inducción por parte de la jefe de Talento Humano.	■	■							
3	Asignación de actividades y/o funciones.		■	■						
4	Acompañamiento por parte de la jefe, en las actividades y/o funciones asignadas por esta.				■	■				
5	Recepción de solicitudes de certificaciones laborales, y su posterior entrega.						■			
6	Sistematización de la información de la nómina del personal.							■	■	
7	Expedición de circulares.				■			■		
8	Recepción de novedades del personal de planta.				■					
9	Capacitación virtual de CETIL					■				
10	Clasificación de las solicitudes de certificación electrónica de tiempos laborados (CETIL)						■			■
11	Diligenciamiento de la información pertinente por solicitud, al sistema CETIL.							■		■

Fuente: Elaboración propia.

7.4.Descripción detallada de las actividades

En el transcurso de mis prácticas, desempeñé distintas funciones como apoyo de la jefe de Talento Humano, dentro de las cuales destacan las mencionadas en el apartado 7 del capítulo III, siendo apoyo en la elaboración y divulgación de circulares, dicho proceso en esta entidad iniciaba, posterior a la respuesta de disponibilidad de formación de ya sea la ARL Positiva u otras entidades, para luego pasar a su respectiva divulgación a cada

uno de los trabajadores de nómina, y finalizaba con la puesta en marcha de la formación, recolección de firmas y toma de evidencias para luego archivar.

De igual forma, con el apoyo en el manejo del aplicativo CETIL y EDL APP, en donde fui partícipe de una capacitación virtual para el manejo de estos aplicativos, actividad que es de gran importancia para la entidad y el departamento de Talento Humano, puesto que con el primer aplicativo se cumple con facilitarle a los trabajadores interesados, que les reconozcan sus derechos pensionales, dependiendo del sistema pensional al cuál estén afiliados, mientras que con el segundo aplicativo se lleva un control y monitoreo del desempeño laboral de cada trabajador, se establecen compromisos laborales, metas de las dependencias, entre otros aspectos inherentes al desempeño laboral.

De igual forma, fui partícipe en el proceso de liquidaciones de nómina, interviniendo aquí; Asopagos, Talento humano, “la pagadora” y la secretaria de gerencia.

En el transcurso de toda la práctica, estuve atendiendo las novedades del personal, siendo estas; licencias, vacaciones, incapacidades, permisos, etc, expidiendo las respectivas resoluciones. En cuanto a las hojas de vida que llegaban al despacho de Talento Humano, estuve verificando la veracidad de cada uno de los datos allí contenidos. Con lo que respecta a los planes de contingencia, estos se expiden a solicitud del ciudadano interesado, ya que este hace parte del proceso de la celebración de las distintas celebridades o festividades realizadas en Ciénaga de Oro, luego de esto, divulgar la circular a los trabajadores que se requieran en estos días (personal de urgencias y servicio general).

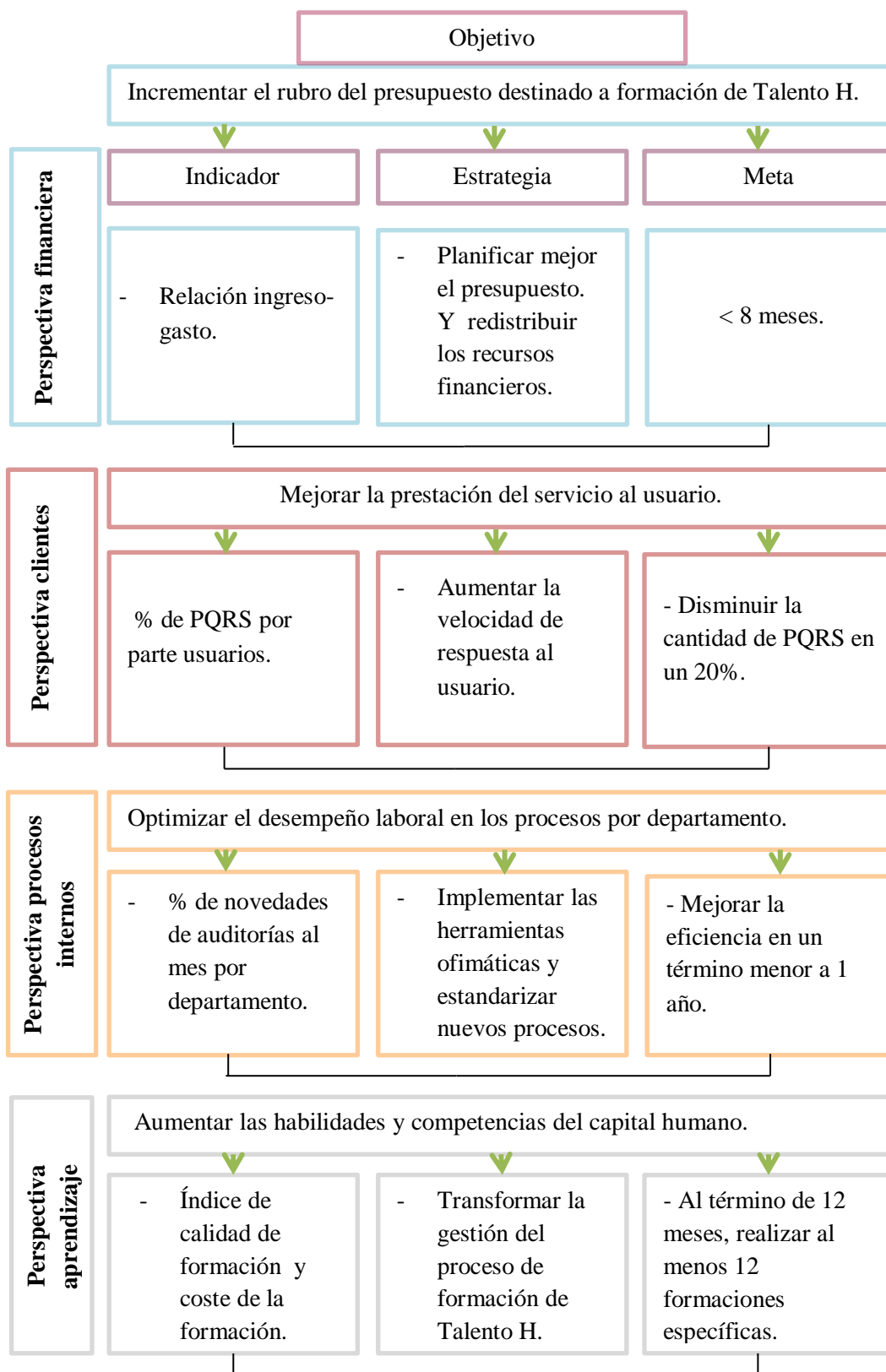
De igual forma, estuve proporcionando apoyo técnico en el manejo de las diferentes herramientas ofimáticas, necesarias para el funcionamiento y desarrollo de las distintas actividades que requieren de la gestión en este tipo de herramientas. Al igual que pude evidenciar el proceso de gestión de parafiscales.

Por último, es importante aclarar que las funciones desempeñadas como practicante, fueron realizadas solo con el personal bajo el cual tiene responsabilidad mi jefa inmediata, los cuáles son el personal de nómina (20 trabajadores repartidos entre; enfermeras, médicos, auxiliares administrativos, archivistas, encargados de papelería, entre otros).

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO

Ante la situación presentada en la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro, con respecto al porcentaje del presupuesto destinado a la formación de Talento Humano y la gran incidencia que tendría en este proceso de formación, un aumento o reducción de este porcentaje, de igual forma, que ante la inadecuada gestión de este proceso por parte del departamento de Talento Humano, mi propuesta de mejoramiento se desarrollaría dentro de los aspectos mencionados en el siguiente esquema de cuadro de mando integral;

Tabla 3: Cuadro de mando integral.



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 4 (cuadro de mando integral) se puede observar que, si se planifica de mejor manera el presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro, aplicando un análisis de la relación ingreso-gasto, procurando llevarlo a cabo en un término < 8 meses, entonces podría incrementar el rubro del presupuesto destinado a formación de Talento Humano.

De igual forma, si aumenta la velocidad de respuesta al usuario, y se atienden sus necesidades de forma oportuna, entonces estaríamos apuntando a mejorar el servicio que se le presta al usuario, analizando el resultado, con base en el % de PQRS, apuntándole a disminuir estas en un 20%.

Por otro lado, si optamos por la implementación de herramientas ofimáticas y un mayor uso de éstas en los departamentos, en especial en funciones administrativas, y la estandarización de nuevos procesos, entonces se optimizaría el desempeño laboral en los procesos por departamento, causando este efecto, la optimización del desempeño laboral en las funciones que le competen a cada trabajador, aplicando mejoras con base en los informes de auditoría realizados a los distintos departamentos, procurando mejorar la eficiencia en un término menor a 1 año.

También, si se transforma la manera en como se está llevando a cabo la gestión del proceso de formación de Talento Humano de esta entidad, entonces mejoraría este proceso, reflejándose en la calidad y cantidad de formación, en pro al aumento de habilidades y competencias del capital humano. Con esto, se espera que al término de 12 meses, se lleven a cabo al menos 12 formaciones específicas, en donde se evaluaría el índice de calidad de formación y se llevaría un control del costo de formación.

Y por último, se busca con todo esto, que al acrecentar dentro del presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro, el rubro por concepto de formación de

Talento Humano, se le dé más participación a este proceso, ofreciéndole así, luego de una selección de necesidades precisa, la oportunidad al capital humano de obtener más competencias y ejecutar de manera más eficiente sus funciones, en la búsqueda de la generación de satisfacción del usuario, jalonada de una buena prestación en el servicio, obteniendo así la E.S.E Hospital San Francisco como persona jurídica, una mejor imagen ante la sociedad.

Aparte de lo anterior también me atrevo a incluir, algunos aspectos con el fin de fortalecer el proceso de formación de Talento Humano.

Primero, lo que respecta al departamento de Talento Humano, siendo este, un actor fundamental en la formación, a mi jefe inmediata le recomendaría que repensara la manera en cómo lleva a cabo la gestión de formación de Talento Humano, iniciando con la identificación de necesidades de formación, este proceso lo podría llevar a cabo con todo el personal de planta, para determinar de manera más precisa las verdaderas necesidades de formación, sabiendo identificar sus tipos, que según lo sostiene Mendoza (2002), éstas son; manifiestas, encubiertas e inmediatas, con esto se busca detectar las falencias actuales y futuras de su capital humano, y posterior a eso, realizar un análisis de todas y cada una de esas necesidades, y con ello apuntar a la elaboración de un programa óptimo de formación.

Seguidamente, acudir nuevamente al análisis, pero en este caso, de las entidades que oferten formación, realizar en un cuadro comparativo la cotización de cada entidad. Y antes de todo eso, concienciar al personal de planta de la importancia de la formación de Talento Humano en su vida profesional y personal.

Ahora, por el lado del mismo departamento, pero en conjunto con el encargado de la elaboración del presupuesto y la gerente, que la jefe de Talento Humano exponga la realidad de

los programas de formación, y su afectación en parte, por la incidencia que tiene el presupuesto en esta, en el caso de una reducción o aumento del presupuesto destinado para tal fin.

Se propone que se lleve a cabo un plan estratégico para llevar a cabo la formación de Talento Humano, una de esas estrategias sería la que se está implementando actualmente en la E.S.E Hospital San Francisco, que es la formación por medio de alianzas con instituciones que les pueden impartir dicha formación de manera gratuita, establecer políticas de formación de Talento Humano, trabajar conjuntamente con el área de presupuesto y la gerencia, implementar cada una de las etapas del proceso administrativo para la elaboración del plan de formación de Talento Humano, incluyendo la participación mancomunada del encargado de la elaboración del presupuesto.

Por otro lado se le recomienda al encargado de elaborar el presupuesto, que ante la situación presentada del escaso porcentaje destinado a formación de Talento Humano, y ante el impacto que esta actividad tiene en el capital humano, y por ende en el desarrollo de procesos y actividades en la empresa y una mejor calidad del servicio, analizar cada rubro destinado en el presupuesto por distintos conceptos, se priorice lo que mayor genera impacto en un mejor servicio prestado y que en cada rubro se reduzca una pequeñísima parte y se le asigne al rubro de formación de Talento Humano, para que de esa manera incremente y haya una mayor disponibilidad de recursos financieros para tal fin. Se trataría de un reajuste en el presupuesto.

9. CONCLUSIONES

Luego de haber indagado al personal de nómina de la entidad trabajada, acerca de su visión con respecto al proceso de formación de Talento Humano. De igual forma al departamento financiero y contable, aspectos del presupuesto. Se pudo llegar a la conclusión por un lado, después de haber tomado una muestra de 10 de los 20 trabajadores de nómina, que el personal considera que la formación del Talento Humano es fundamental, puesto que los motiva a desempeñar de manera eficiente el servicio prestado al usuario, y que también les contribuye no solo en lo profesional sino también en lo personal.

Y algo muy importante fue que 5 de éstos encuestados, coincidieron en decir que no asisten a la formación de Talento Humano, principalmente porque estas no se relacionan con las funciones que ejecutan en sus puestos de trabajo. Lo que refleja el descontento por parte del capital humano, jalonado por la escasa oferta que presenta la E.S.E Hospital San Francisco de Asís, esto es motivo suficiente para implementar mejores planes de formación, de la mano del apoyo económico suministrado por el presupuesto, ya que este factor incide proporcionalmente en la formación, puesto que, al contar con más recursos, la formación de Talento Humano apuntará a satisfacer más las necesidades específicas de cada área.

Por otro lado, luego de haber analizado el presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís, se pudo encontrar que de 2.018-2.019 no ha incrementado significativamente.

De igual modo, se puede concluir diciendo que a la manera en como se está llevando a cabo la gestión del proceso de formación de Talento Humano se le debe hacer una reingeniería, en donde se integren más los elementos del proceso administrativo.

El diagnóstico del proceso de formación de Talento Humano, es que este presenta falencias desde la gestión llevada a cabo por parte del área de Talento Humano, sumado a eso, el escaso apoyo económico, reflejado esto en los rubros destinados en el presupuesto para tal fin, esto claramente incide en la puesta en marcha del proceso de formación de Talento Humano, lo que a su vez desencadena una baja en la productividad en cada rol a desempeñar por el capital humano, inadecuada prestación de los servicios al usuario, debido a las pocas formaciones del capital humano, empañamiento en la imagen de la entidad, velocidad de respuesta escasamente alta, etc.

Finalmente, luego del desarrollo del presente informe, en el cual se determina que el presupuesto de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro, tiene una incidencia directamente proporcional en la formación de Talento Humano, puesto que al aumentar el porcentaje de participación para tal fin dentro de este, también se incrementaría en calidad y cantidad la formación al capital humano, mientras que al disminuir o estancarse en el mismo rubro, ese porcentaje destinado a formación de Talento Humano, disminuiría así la formación implantada en el capital humano de esta entidad, trayendo consigo un estancamiento en los procesos, desmotivación del personal de nómina, entre otras.

Aunque no solo esto es relevante, aquí también prima la administración que se le den a esos recursos y la gestión en materia de identificación de necesidades de formación como se había mencionado en este trabajo, resumiendo todo en un distanciamiento de ofrecer servicios de calidad al usuario.

Ahora bien, dentro del presupuesto, el rubro destinado a formación de Talento Humano, debe verse como una inversión que trae beneficios tanto para la empresa como para el personal que la recibe, evitando el estancamiento en los procesos de los departamentos, con el fin de

brindar un servicio óptimo al usuario, contribuyendo de esta manera a dar cumplimiento a la misión que tiene planteada la E.S.E Hospital San Francisco de Asís.

Y por último, finalizo resaltando los beneficios que traería consigo el aumentar un poco más el porcentaje destinado a formación de Talento Humano dentro del presupuesto, la buena gestión por parte de la jefe de Talento Humano del proceso de formación, el buen manejo de esos recursos financieros, la rentabilidad que traería consigo la inversión por concepto de formación, el fomento al capital humano de la importancia que tiene para la empresa y para ellos la formación la adecuada planeación de un presupuesto, y la incidencia positiva que tendría un incremento en el porcentaje del presupuesto destinado a formación de Talento Humano, en el aspecto profesional y social del personal de planta de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís de Ciénaga de Oro, siendo estos beneficios los que sostiene Xie Qian, Zhou Li y Yizhou Zhou, en su libro “Modelo de formación y desarrollo a implementar en las universidades”:

➤ **Beneficios para las personas como entes humanos y naturales, repercutiendo favorablemente en la organización, ya que:**

- Ayuda al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.

➤ **Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas y adopción de políticas, ya que:**

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.

- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Alienta la cohesión de grupos.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

➤ **Beneficios para las organizaciones, pues:**

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Crea mejor imagen.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hospital San Francisco empresa social del estado (2019). Ciénaga de Oro-Córdoba: Gabriel
- Villadiego, L. (2019). Responsabilidades contractuales.
- OEA. (s.f). Sociedad del conocimiento. Organización de los Estados Americanos. Recuperado el 13 de Septiembre de 2019, de http://www.oas.org/es/temas/sociedad_conocimiento.asp
- Minhacienda. (2018). CETIL.
- Mendoza, A. (2002). Manual para determinar necesidades de capacitación. Recuperado el 6 de Octubre de 2019, de <http://200.23.113.51/pdf/20999.pdf>
- Cota, J. & Rivera, J. (2016-2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Artículo. Recuperado el 26 de Septiembre de 2019, de <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Cabral, J. (2013). RR.HH Formación de personal. Recuperado el 16 de Septiembre de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>
- Espinosa, R. (s.f). El cuadro de mando integral: concepto y fases. Recuperado de <https://robertoepinosa.es/2013/06/25/el-cuadro-de-mando-integral-concepto-y-fases>
- Xie, Q. Zhou, L. & Yizhou Z. (s.f). Modelo de formación y desarrollo a implementar en las universidades. Recuperado el 12 de Octubre de 2019, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/index.htm>