

**Diseño del Departamento de Talento Humano de la Alcaldía del Municipio de La Unión
Antioquia para el año 2021.**

Ana Milena Donado

Erika Zeneida Acevedo Maldonado

Jhon Freddy Sepúlveda

Laura Marcela López Mejía

Mónica Liliana Castaño Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios -

ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Medellín

2021

**Diseño del Departamento de Talento Humano de la Alcaldía del Municipio de La Unión
Antioquia para el año 2021.**

Ana Milena Donado

Erika Zeneida Acevedo Maldonado

Jhon Freddy Sepúlveda

Laura Marcela López Mejía

Mónica Liliana Castaño Sánchez

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios -

ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Medellín

2021

Resumen

El proyecto de grado sobre la creación del Departamento de Talento Humano en la Alcaldía del Municipio de La Unión Antioquia es el resultado del diagnóstico realizado en la organización con el propósito de identificar los procesos de gestión del Recursos Humanos - RRHH que se llevan a cabo en la entidad, ya que el ser humano tiene un papel protagónico en las organizaciones para lograr alcanzar los fines económicos y sociales en la empresa.

Para el desarrollo del proyecto se utilizaron herramientas metodológicas como encuestas al personal de la Alcaldía, para identificar los aspectos más relevantes de los procesos que se llevan a cabo en la entidad.

Como resultado se hace entrega de conceptos generales para el diseño de esta área en la Alcaldía y elementos claves sobre los modelos de gestión y desarrollo del talento humano, así como el análisis ocupacional, la selección del personal, la evaluación de desempeño, capacitación entre otros.

Palabras claves: Talento humano, Administración de personal, procesos, procedimientos, estructura organizacional, modelos, diagnóstico, calidad.

Abstract

Degree Project on the creation of the Human Talent Department in the Mayor's office of the Municipality of La Union Antioquia is the result of the diagnosis carried out in the organization with the purpose of identifying the Human Talent management processes that are carried out in the entity, since the human being has a leading role in organizations to achieve economic and social purposes in the Company.

For the development of the Project, methodological tools were used such as surveys of the personnel of the Mayor's office of the to identify the most relevant aspects of the processes carried out in the entity.

As a result, general concepts are delivered for the design of the area in the Mayor's office of the and key elements on the management and development models of human talent as well as the occupational analysis, the selection of personnel, the performance evaluation, training among others.

Keywords: Human Talent, Personnel administration, processes, procedures, organizational structure, models, diagnosis quality.

Tabla de contenido

Introducción	11
Planteamiento del problema.....	12
Pregunta problema	13
Antecedentes del problema	13
Justificación.....	15
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos específicos	17
Marco Teórico.....	18
Historia del talento humano	18
Funciones del departamento de talento humano	19
Directivas.	19
Operativas.	20
Contratación de personal.....	20
Inducción.....	20
Distribución y estructura del área de gestión del talento humano	21
Cargos que componen el departamento de talento humano.....	22
Importancia del departamento de talento humano	22
Modelos de gestión del talento humano.....	22

Modelo por competencias.	23
Modelo de gestión del conocimiento.	23
Modelo de planeación estratégica del talento humano.	24
Marco Legal	25
Metodología de la investigación	27
Tipo de investigación	27
Método	27
Población.....	28
Muestra.....	28
Fuentes de información.....	28
Fuentes primarias	28
Fuentes secundarias.....	28
Técnicas de recolección de datos	29
Observación.....	29
Encuesta	29
Diagnóstico Situación Actual Área de Talento Humano de la Alcaldía de la Unión	
Antioquia.....	30
Cronograma.....	36
Presupuesto	36
Recomendaciones.....	38

Conclusiones	40
Bibliografías	42

Lista de tablas

Tabla 1. Marco legal	25
Tabla 2. Cronograma.....	36
Tabla 3. Presupuesto	37

Lista de figuras

Figura 1. Investigación de información inicial	30
Figura 2. Necesidad de diseño del departamento de talento humano	31
Figura 3. Efecto de creación del departamento	31
Figura 4. Ejecución y cumplimiento de los procesos.....	32
Figura 5. Falta de diseño del área de RRHH.....	33
Figura 6. Diagnóstico de necesidades	33
Figura 7. Perfiles con relación a cargo.....	34
Figura 8. Procesos de inducción	34
Figura 9. Mecanismos internos para selección de personal	35
Figura 10. Adopción de programas de bienestar social y laboral	35

Lista de anexos

Anexo A. Estructura de la encuesta	45
Anexo B. Herramienta Google.....	47

Introducción

Teniendo en cuenta que El Departamento de Talento Humano es de vital importancia para las organizaciones, se debe enfocar en las exigencias y necesidades de los empleados y del entorno para dar respuestas adecuadas y agregar valor a los procesos, de esta manera es relevante que se aplique un buen manejo del personal, que cuente con las capacidades, habilidades y destrezas para el correcto desempeño de las actividades a desarrollar.

De acuerdo a lo anterior el presente trabajo pretende mostrar un modelo para el “Diseño del Departamento de Talento Humano de la Alcaldía del Municipio de la Unión Antioquia para el año 2021”, como pauta para integrar todas las áreas y procesos de la entidad.

El proyecto de investigación se realiza por estudiantes del diplomado de profundización de talento humano del programa de administración de empresas, con el cual se pretende enriquecer la formación profesional, suministrando información estratégica que permita a la Alcaldía tomar decisiones para sus procesos organizacionales.

Planteamiento del problema

En la actualidad toda empresa o entidad debe contar con un Departamento de Talento Humano, donde los empleados se identifiquen con él, de tal forma que sea posible lograr los objetivos de acuerdo con las necesidades desde su potencia humana, de esta forma las organizaciones hoy en día vienen a ser una fusión entre estructuras, procesos y comportamientos de los individuos, cuyos elementos están relacionados constantemente.

La planeación, coordinación, ejecución, prestación de orientaciones técnicas, entrenamiento y formación, además de su bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento de las políticas y normas legales de la empresa son las que conforman el área de talento humano.

En estos momentos la Alcaldía del Municipio de la Unión Antioquia no cuenta con esta área, los procesos de selección, contratación del personal se hacen democráticamente o por recomendación, lo que no garantiza que el personal seleccionado cumpla con el perfil y las competencias necesarias para ejercer el puesto y ejecutar los procesos en el área encargada, además de no contar con seguridad y salud en el trabajo SGSST, dando inicio a este sistema apenas en este año 2021.

Actualmente cuentan con personal de planta que tiene por responsabilidad la capacitación y entrega de puestos de trabajo y carecen de las competencias necesarias para ejecutar esa acción. Por esta razón se hace necesario establecer parámetros claros para las diferentes funciones.

Es por todo lo anterior, que surge la necesidad de este diseño para así cumplir con todas las directrices y normas legales que debe tener este Departamento, obteniendo los mejores

resultados para la Alcaldía de la Unión, con la contribución de todo el personal de manera que se obtenga los resultados de la organización.

Pregunta problema

¿Qué beneficios trae Diseñar el Departamento de Talento Humano para la Alcaldía del Municipio de La Unión Antioquia para el año 2021?

Antecedentes del problema

La GTH está orientada a las actividades operativas- administrativas, dotando a la empresa de colaboradores con competencias genéricas y técnicas transversales. Garantizar la ventaja derivada del factor humano se hace inimitable por la ambigüedad causal y complejidad social inherente a la integración de las mismas provocando en la competencia dificultades al replicar las transferencias de estas habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que se desarrollan (Ramírez et al. 2018c; Safa et al.,2017). Las teorías actuales de la gestión humana han dejado de corresponder al dominio exclusivo de un área del conocimiento, ya sea la sociología o administración, se yuxtaponen en una mixtura de aproximaciones que desde diferentes ciencias y disciplinas se integran para producir un nuevo constructo teórico utilizado por la administración para abordar el sujeto de estudio: los actores de la organización.

Desde que existe la gestión de talento humano, ha venido evolucionando, para suplir las necesidades de las organizaciones, las compañías se someten a continuos cambios los cuales les ha permitido mantenerse en el tiempo, que son esenciales y necesarios para adecuar todos los procesos que serán administrados por el área, con el fin de aumentar los beneficios y disminuir los costos, la entidad busca que sus empleados tengan un ambiente laboral agradable para alcanzar el éxito de todos los procesos que se llevan a cabo.

En tal sentido, Harper y Linch (1992) aseguran que la tradicional concepción de la empresa como un simple organismo de producción, ha dejado paso a un nuevo enfoque en el que, al factor económico productivo, viene a unirse otro de tanta o mayor importancia: como lo es el factor humano. De este modo la empresa ya no se considera mera unidad productiva, sino que ya se habla de unidad económica y social, o según algunos autores, de comunidad de trabajo.

La Alcaldía del Municipio de La Unión fue fundada en el año 1911, los Alcaldes se escogían por el Gobernador del momento, para este año los Departamentos en función de la Alcaldía eran la Tesorería y el Despacho del Alcalde, desde este último se manejaban todos los trámites que se requerían por parte de la comunidad, en el año 1986 se expide el Decreto por el cual se crea la elección popular de Alcaldes y creación de Departamentos Administrativos, en el año 1988 se crearon los departamentos de Agricultura, Gobierno, Hacienda, Servicios Públicos, Planeación e Infraestructura y Salud.

Para el año 1995 hubo una descentralización del Departamento de Servicios Públicos y se creó el Departamento de Desarrollo y Bienestar Social, en el año 1999 se cambió el nombre a otros Departamentos para ampliar la cobertura de servicios y quedaron 5 departamentos nombrados de la siguiente manera: Secretaría de Hacienda, Secretaría de Desarrollo y Bienestar Social, Dirección Local de Salud, Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial y Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos, durante los años 1999 a 2020 la Alcaldía del Municipio no ha tenido modificación alguna en sus departamentos administrativos, es por esto que se expone la necesidad diseñar el Departamento de RRHH para no poner en riesgo el control de gestión y administración de la empresa y verse afectado en problemas laborales, jurídicos o tributarios.

Justificación

Hoy en día los procesos desarrollados dentro de la administración del Talento Humano han tomado gran valor dentro de las organizaciones y la han llevado a desarrollarse y definirse como un conjunto de procesos estratégicos, dado que involucra procesos que afirman que el ser humano es el factor que da ventaja competitiva a la organización. Algunos textos definen la gestión humana como “la encargada de procurar la mejor elección, desarrollo y organización de los seres humanos en una organización, brindando satisfacción en el trabajo y buscando el mejor rendimiento a favor de unos y otros” (Sastre y Aguilar, 2003).

Según Byars y Rue (1997), Bohlander y Snell (1999) y García (2008), Chiavenato (2002), Dessler (1991), Decenzo y Robbins (2001), Rodríguez (2002), y Sherman, definen la gestión humana “como los procesos y actividades estratégicas de guía, apoyo y soporte a la Dirección de la Organización, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objeto de obtener, formar, retribuir, desarrollar y motivar el personal requerido para potencializar la organización”.

El presente proyecto pretende mediante el diseño del Departamento de Talento Humano de la Alcaldía, se tenga presente la importancia en la organización de los empleados y la estructura de los procesos, como una visión integral para el éxito y alcance de los objetivos tanto de la empresa como de las personas que la conforman, lo que contribuye en la eficacia y el máximo desarrollo de los recursos humanos, integrar los diferentes procesos de las áreas de trabajo con la planeación estratégica de la empresa, a identificar las necesidades de los colaboradores y de la organización, crear un equilibrio entre los objetivos individuales de los empleados y los de la organización, además de fomentar una cultura organizacional y mejorar el clima laboral.

En este sentido, esta propuesta permitirá orientar el área en la Alcaldía para afrontar los cambios que contribuyen su propósito al considerar el desarrollo de componentes de medición que satisfaga al personal, para crear condiciones de bienestar para mejorar sus capacidades y competencias, también propiciar los cambios en la estructura empresarial para dar paso a las necesidades estratégicas.

En conclusión, contar con esta área en la Alcaldía fortalecerá el desempeño y logro de los objetivos propuestos en la entidad.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar el Departamento de Talento Humano para la Alcaldía del Municipio de La Unión Antioquia para el año 2021

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico de la situación actual del área de Talento Humano de la Alcaldía de la Unión Antioquia.

Revisar los procesos internos y la estructura de la empresa para una evaluación inicial del diseño del Departamento de Talento Humano.

Identificar las necesidades en el funcionamiento actual de los procesos en la gestión de la organización.

Establecer cronograma de actividades para la iniciación del diseño del Departamento de Talento Humano.

Marco Teórico

Historia del talento humano

En tiempo clásico los colaboradores eran dependientes, considerados dispositivos mecánicos que se debían limitar a desempeñar tareas específicas que valorizaban la organización. Ahora el término “Talento Humano- TH” es como se les reconoce a los servidores y fue adaptado de las teorías modernas, esta área toma importancia para las empresas, saber cómo administrar y distribuir a los trabajadores genera satisfacción ya que mejora la productividad y el rendimiento de las empresas. La evolución del TH conforme la “época histórico-económica”, durante la era antigua se caracterizaba por la iniciación de una autoridad, en la familia y el trabajo grupal la cabeza o líder era quien la imponía, la subordinación se presenta en la época esclavista, actividades de fuerza y castigo físico, se da el nombre de servidumbre y patrón en la época feudal y también se genera la actividad independiente con la aparición de talleres artesanales, las relaciones de personal se integraron con los cambios industriales y la creación de la maquinaria y continuó en el progreso de las tecnologías, con métodos relevantes de aprendizaje para el manejo de personal a la época actual.

Esta área evoluciona y avanza a medida que surgieron las escuelas del pensamiento de organización, inicialmente con tareas, luego describiendo los procedimientos de la entidad y más adelante los proceder y estimulaciones de “los colaboradores”, sucesivamente a mediados de los 70 por las “herramientas tecnológicas y el medio ambiente”, las “estrategias de competitividad y la globalización”.

Taylor s.f., fue una de las primeras personas que aportó al desarrollo del área de TH en las organizaciones, conocido como

El padre de la administración científica, sus estudios sobre la clasificación del trabajo, establecen estándares de herramientas, como el principio de excepción, la elección de

contribuyentes en tareas y estrategias de incentivos al terminar una tarea a tiempo. Así mismo Henry Fayol s.f., enfatizó la estructura organizacional de las empresas en funciones técnicas, financieras, comerciales, contables, de seguridad y administrativas, enfocándolas en la teoría mientras que Taylor s.f., hacía hincapié en la práctica.

Funciones del departamento de talento humano

Para Chiavenato (2002) son 6 los procesos fundamentales que permiten el adecuado desarrollo del área de talento humano, ya que se deben tener en cuenta la administración, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento del personal, para lo que propone.

La función del departamento de TH es esencialmente el servicio y varían dependiendo del tipo de organización, asesorando y dirigiendo las operaciones de los departamentos.

Directivas.

Actividades básicas en el proceso administrativo:

Organización.

Modelo de actividades que permite la definición de los cargos con objetivos claros, con delimitación de obligaciones y autoridad definida.

Planeación.

Proceso por el que se determinan y se satisfacen los requerimientos de personal para lograr el objetivo de la organización.

Seguimiento.

Análisis y comparación de actividades para su posterior medición y corrección del desempeño en el desarrollo de las actividades de los trabajadores

Dirección.

Manejo del personal que permite comprender, aceptar y contribuir con efectividad a los objetivos de la empresa.

Operativas.

Corresponde actividades específicas de reclutamiento y selección, ingreso de recursos humanos a la organización y puede ser:

Interno.

Al presentarse la oportunidad vacante, la empresa trata de llenarla mediante la ocupación con personal promovido o transferidos.

Externo.

La organización trata de cubrir la vacante con personas externas atraídos mediante algunas técnicas de reclutamiento.

Contratación de personal.

Mediante el pacto de dependencia continuada y dirección delegada al funcionario a cambio de la retribución de cualquier forma o clase.

En esta, el departamento de talento humano establece los plazos, horarios y pagos por el trabajo realizado.

Inducción.

Tiene por objetivo proporcionar al nuevo empleado la información necesaria para que desarrolle sus actividades, detallando los objetivos y políticas de la organización, así como sus funciones y tareas.

Para Robbins y Coulter hay dos tipos:

Inducciones sobre en las unidades de trabajo.

Familiarizando al trabajador con objetivos de su lugar de trabajo y determinando su contribución al logro de los objetivos e incluye la presentación de los nuevos compañeros de trabajo.

Inducciones sobre la organización.

Informando sobre los objetivos, la filosofía, los procedimientos, las políticas y normas de la organización, incluyendo las políticas y prestaciones importantes como horas de trabajo, formas de pago y un recorrido en las instalaciones.

Análisis, descripción y diseño de cargos.

Relación escrita que define los deberes relacionados al cargo.

Capacitación y desarrollo de los trabajadores.

Actividad planeada que se basada en las necesidades de la organización y está orientada al cambio de conocimientos, habilidades y aptitudes

Remuneración.

Es la remuneración que se paga por cumplir el contrato de trabajo o la relación que tenga vigente.

Higiene y seguridad laboral.

Elaborar y aplicar las normas y los reglamentos que garanticen las condiciones de salubridad y seguridad en el área trabajo para los trabajadores.

Evaluación de desempeño.

Procedimiento continuo, orgánico y sistemático de las acciones y actividades que realizamos los empleados identificando el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Distribución y estructura del área de gestión del talento humano

La Gestión del RRHH se ha convertido en el órgano primordial de las empresas, ya que con este se llega a los objetivos corporativos, sin embargo, algunas entidades no le dan la importancia que amerita, indicando que es irrelevante para su rentabilidad económica en el

mercado; a diferencia de las grandes empresas que le dan valor al recurso humano como parte estratégica para avanzar en la competitividad empresarial

El planeamiento estratégico, la cultura organizacional, las áreas, incluso la rentabilidad es esencial para conocer qué estructura de debe utilizar en la organización

Cargos que componen el departamento de talento humano

Algunos de los cargos que tienen las organizaciones para el desarrollo de los diferentes procesos son: Los socios, proveedores, accionistas o inversionistas, empleados, clientes y consumidores.

Importancia del departamento de talento humano

Contar con el área RRHH agrega valor y se convierte en uno de los respaldos más importantes para la gestión del personal, es establecido fundamentalmente para el fortalecimiento de la cultura y las relaciones laborales, creando así un buen clima en la organización.

Cada uno de los departamentos de la entidad deben estar alineados en los procesos para generar aportes significativos y se consolide equipos de trabajo con calidad, eficiencia y eficacia que evidencien los resultados establecidos.

El TH es de gran apoyo en la dirección administrativa para el seguimiento y monitoreo de los procesos e indicadores esperados.

Es importante tener niveles jerárquicos para una adecuada administración, entre los que se encuentran: Nivel institucional o estratégico de la empresa, el intermedio o gerencial y táctico y operacional.

Modelos de gestión del talento humano

Modelo por competencias.

Según Marible Chacin de Mujica (2010) una competencia es “la pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Capacidad para operar competitivamente en una determinada actividad”

La competencia para Spencer y Spencer (1993) es “una característica subyacente de un individuo que esta casualmente relacionada a un estándar de efectividad o performance superior en un trabajo o situación”. Cumpliendo con las funciones asignadas se logra un excelente desempeño sobresaliendo ante los demás grupos de empleados. Para Spencer y Spencer el modelo Iceberg diferencia las capacidades de las personas si son fáciles o difíciles de detectar como las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes y valores que la integren.

Modelo de gestión del conocimiento.

El conocimiento es una de las ventajas competitivas de las empresas, el Departamento de TH es quién se apropia de esto, así como la generación y transmisión, por este motivo la gerencia de la empresa se basa en promover este conocimiento para lograr ser cada vez más profesionales para el medio. “La utilización del capital humano en forma adecuada como generador y portador de conocimiento se ha convertido en una forma clara de gerenciar los procesos organizacionales, contribuyendo al desarrollo de una sociedad culturalmente superior” (Hernández, 2004).

Según Nonaka, (2000) la gestión del conocimiento es “la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. Es la clave del proceso a través del cual las firmas innovan”

Modelo de planeación estratégica del talento humano.

Las organizaciones tienen procesos que influyen de manera positiva para incursionar en mercado empresarial y esto se logra con el mayor componente que son el recurso humano incentivando y reconociendo el esfuerzo del personal, para alcanzar la visión de la organización.

Dentro de las funciones que desarrolla el departamento de RRHH tenemos: La vinculación, organización, compensación, capacitación, auditoría y retención del personal.

Para el caso de la Alcaldía de la Unión es indispensable efectuar el plan de administración y lograr el desarrollo eficiente en los procesos internos y a nivel externo cumplir correctamente con los compromisos del municipio.

Marco Legal

El marco legal, es la base fundamental que tenemos los colombianos para hacer cumplir nuestros derechos y deberes.

A continuación, se nombrarán algunos decretos, leyes, resoluciones por las cuales se rige el departamento de talento humano, para cumplir con cabalidad las necesidades de sus empleados en la organización, estos son de obligatoriedad y deben ser cumplidos por cada empresa.

Para el diseño del departamento de RRHH de la Alcaldía de La Unión Antioquia, es necesario estudiar cada uno de ellos, y específicamente los argumentos relacionados con la honestidad de esta, normalmente se encuentran en un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí.

Cada procedimiento o ejecución de un proyecto tiene un marco legal, que está regido por una normatividad, estas pueden ser leyes, decretos, artículos, o convenios, que son emitidos por varios entes gubernamentales, y deben ser aplicados.

Tabla 1. Marco legal

Normatividad	Tema	Proceso Relacionado con el Tema
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros	Talento Humano

	hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo –Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Decreto 1072 de 2015	Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo . La implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo .	Talento Humano

Fuente: APC Colombia y Código sustantivo del trabajo (2011)

Metodología de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se realiza es cualitativo, ya que la investigación proviene de un problema puntual teniendo como referencia del proceso de gestión humana más enfáticamente como la necesidad del diseño del departamento del TH de la Alcaldía del municipio de la Unión Antioquía. Así mismo se dará un enfoque descriptivo buscando analizar las diferentes situaciones y componentes presentados en la organización a causa de las circunstancias actuales. Lo cual se aplicarán los conocimientos alcanzados durante el diplomado.

Esto con el fin de elaborar un análisis de la situación actual y realizar un plan de acción y mejoramiento de los procesos para optimizar las condiciones del área de la compañía.

Esta clase de investigación es la más adecuada porque permite definir la manera precisa de situaciones reales y diseñar propuestas a posibles soluciones a través del estudio minucioso de la información y datos que presenta la entidad.

Método

Para la Alcaldía se optará por trabajar el método deductivo ya que se trata de un proceso de conocimiento que involucra situaciones generales y se parte de la observación, registro, análisis y clasificación de los hechos concretos, partiendo de la concepción general que se presenta en los procesos de TH; para determinar los procedimientos, el perfil, evaluación, manuales, y demás necesidades para la ejecución del proyecto.

La metodología de la investigación del proyecto consiste en una encuesta para una parte de los empleados de la entidad, donde se analizará el funcionamiento de los procesos administrativos y específicamente lo que concierne al área de talento humano, con el fin de conocer la estructura y procedimientos que se tiene actualmente en la Alcaldía, así mismo, se

busca identificar los problemas presentados en esta Área, determinando las causas que puedan afectar el correcto cumplimiento y al mismo tiempo definir los requisitos necesarios para el diseño de éste departamento.

Población

Está conformada por la organización de la Alcaldía de la Unión Antioquia y toda su infraestructura, su población está conformada por 54 empleados de planta en los diferentes cargos que conforman el organigrama.

Muestra

La selección de la muestra corresponde al 50% de la población de los empleados de la parte administrativa de la Alcaldía, entre líderes de procesos y funcionarios.

Fuentes de información

Las fuentes de información que se emplea en la investigación para acercarnos un poco más a la realidad de la organización en primera instancia es la observación que nos permite obtener datos que difícilmente se pueden adquirir de manera directa, y en segunda instancia utilizamos la encuesta que nos permite también obtener un amplio alcance en la información requerida.

Fuentes primarias

La recolección de datos es tomada directamente en la organización con la colaboración de los empleados y recopilando información por medio de encuestas, comunicación y observación.

Fuentes secundarias

Para el diseño de la creación del departamento de Talento Humano fue necesaria la consulta de teoría y modelos de implementación del mismo, acudiendo a libros, escritos confiables e internet para mayor información.

Técnicas de recolección de datos

Con el fin de obtener información verídica por parte del personal de la organización, aplicamos las siguientes técnicas:

Observación

En este caso se asigna un profesional encargado de observar y analizar el comportamiento, la ejecución de los procesos y el entorno de todo el personal de la organización, para obtener información de primera mano que permita la toma de decisiones de manera acertada.

Encuesta

Esta técnica es aplicada a un 50% del total de la población que corresponde a 27 empleados, estructurado con 10 preguntas cerradas las cuales nos permiten conocer las opiniones y actividades del personal y realizar un diagnóstico más acertado de la problemática presentada en la organización.

La herramienta que se utiliza para llevar a cabo la encuesta es Google Drive, en este espacio se publica y se comparte el link a través de correo electrónico a las personas seleccionadas de la organización (Alcaldía de la Unión Antioquia) y dar respuesta al mismo.

Para llevar a cabo el análisis de la información se toma las gráficas representadas en torta que suministra la misma herramienta de Google Drive, utilizando la técnica de la estadística descriptiva, lo que permite visualizar los datos e interpretarlos de manera fácil y ágil.

Diagnóstico Situación Actual Área de Talento Humano de la Alcaldía de la Unión

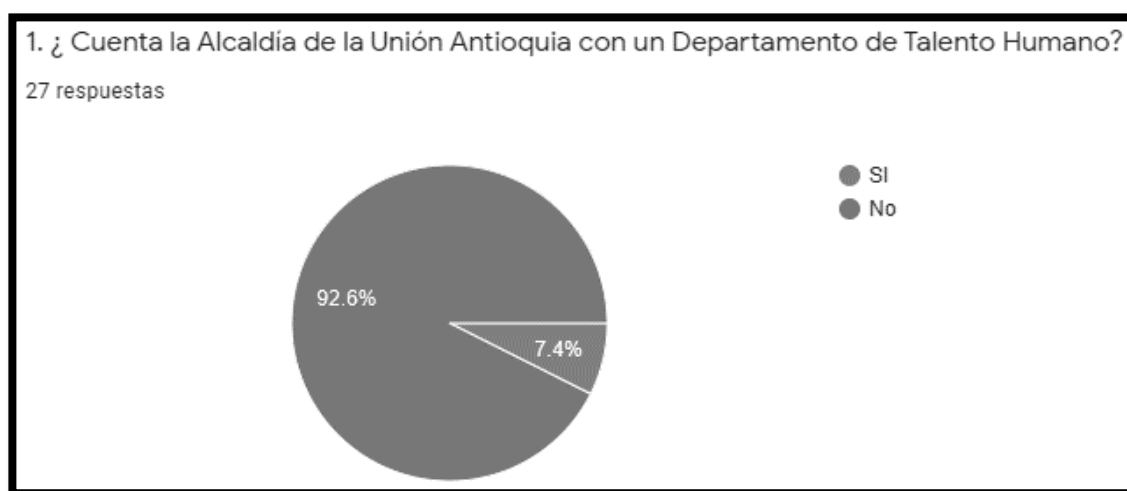
Antioquia

Con el propósito de conocer la apreciación y conocimiento de los empleados de la Alcaldía acerca de los procedimientos que tiene esta área, se les realizó una encuesta con 10 preguntas cerradas y opciones de respuesta dicotómicas como el Si/No, Falso/Verdadero y Positivo/Negativo.

La encuesta corresponde a las respuestas de veintisiete (27) participantes que en la actualidad laboran en la Alcaldía. Se comparte a través de correo electrónico, explicando el objetivo de esta, haciendo énfasis que la información recolectada será tratada con fines educativos, por lo cual es anónima. Igualmente, se les solicitó a los trabajadores diligenciar en su totalidad la encuesta y dar enviar al finalizar, para obtener la información deseada.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de cada una de las preguntas realizadas al grupo seleccionado.

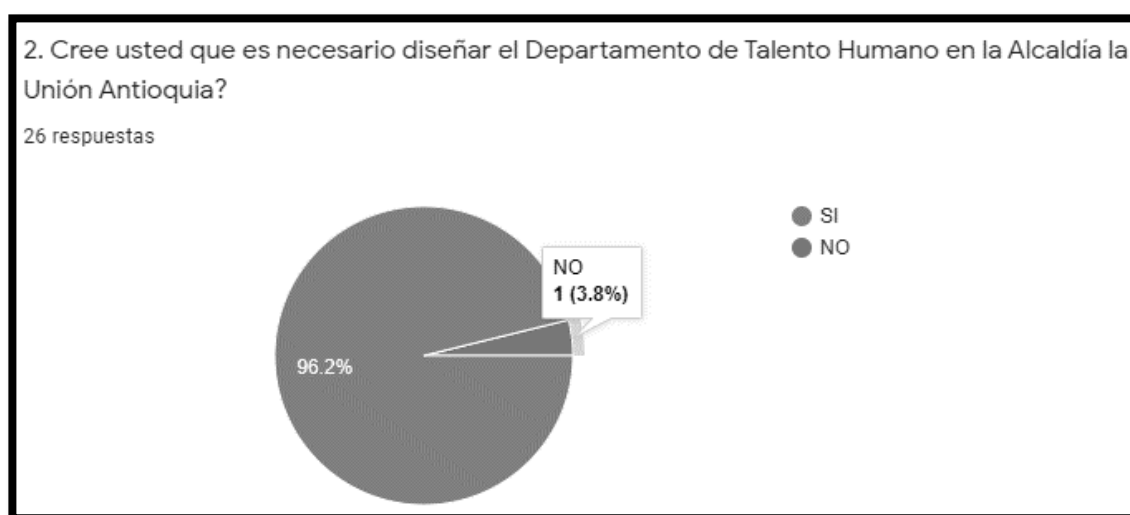
Figura 1. Investigación de información inicial



El gráfico 1, indica que el 93% de los empleados afirman que no se cuenta con el Departamento RRHH para la Alcaldía de la Unión Antioquia, por otro lado, un 7% de los

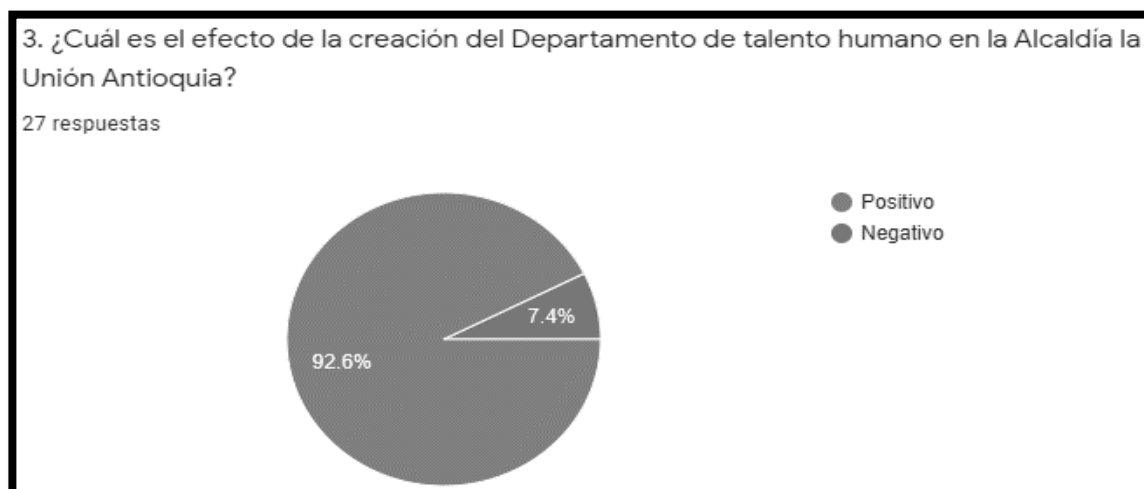
empleados consideran que si cuenta con este; dejando en evidencia que se cuenta con algunos procesos propios del área pero que no se tienen estructurados y documentados de manera apropiada para el correcto cumplimiento legal e interno de la organización.

Figura 2. Necesidad de diseño del departamento de talento humano



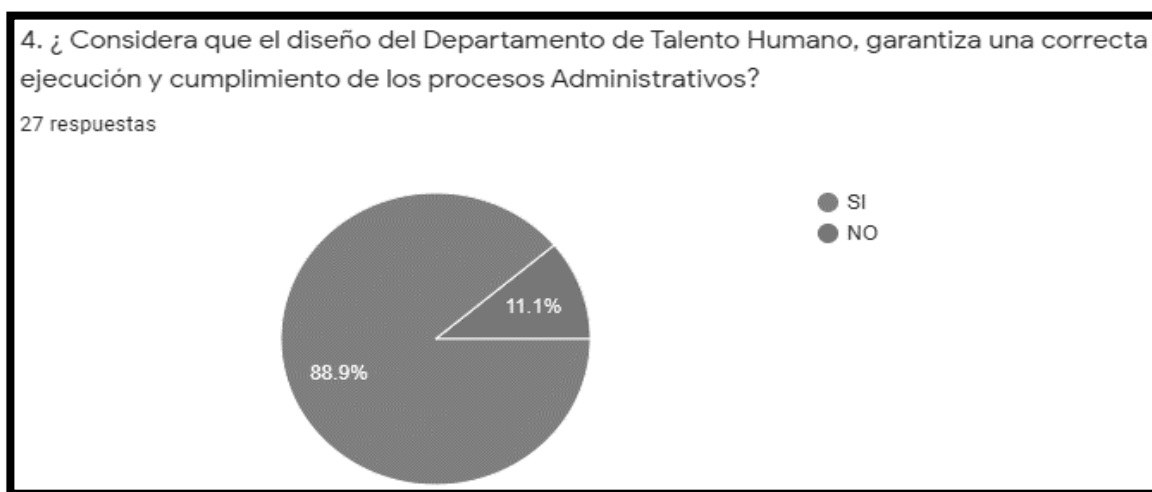
El gráfico 2, está representado en un 96% de los trabajadores que encuentran necesario que se diseñe el área TH en la empresa, considerando que actualmente la entidad no cuenta con esta dependencia.

Figura 3. Efecto de creación del departamento



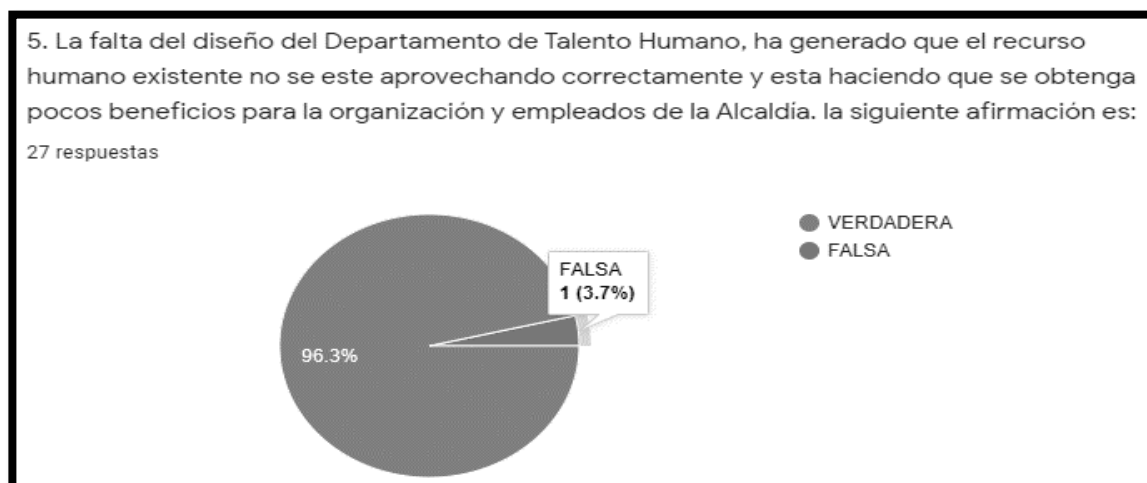
El gráfico 3, revela que un 93% de los colaboradores consideran positivo contar con el Departamento RRHH, lo que para un 7% de estos lo ven de manera negativa; es de comprender que los cambios en la organización generan cierta incertidumbre y pueden generar temores al cambio, por lo que las expectativas de mejorar las condiciones labores de los empleados de la Alcaldía se espera sea positiva.

Figura 4. Ejecución y cumplimiento de los procesos



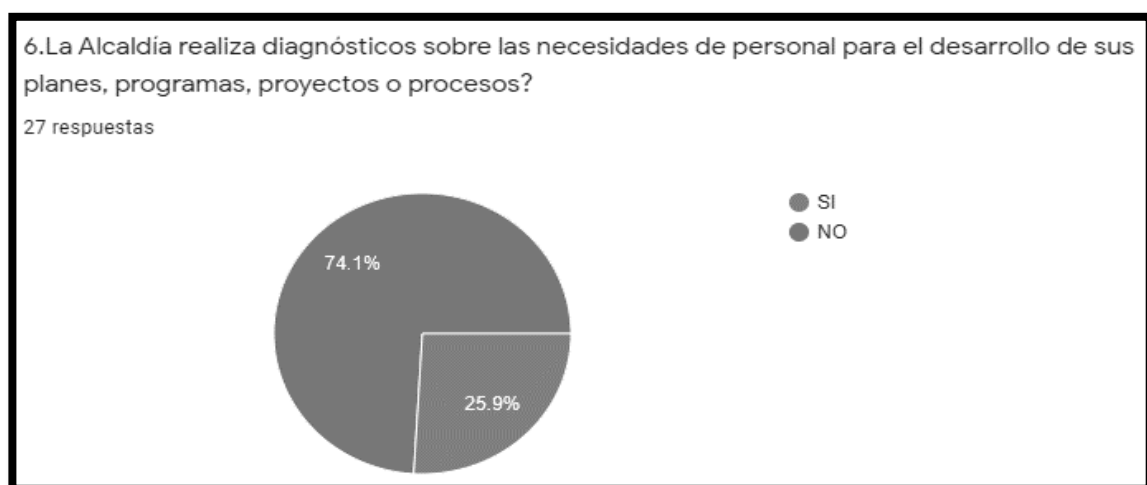
El gráfico 4, representa el 89% de los empleados que consideran que contar con esta dependencia les garantiza una correcta ejecución y cumplimiento de los procesos administrativos; podemos decir que si bien la Alcaldía cuenta con el área administrativa no se tiene estructurado ni implementado los procesos de manera correcta. En cuanto al porcentaje del 11% de los trabajadores que desconocen las ventajas, puede deberse a personas que se acostumbran a realizar sus tareas o actividades de una manera poco productiva.

Figura 5. Falta de diseño del área de RRHH

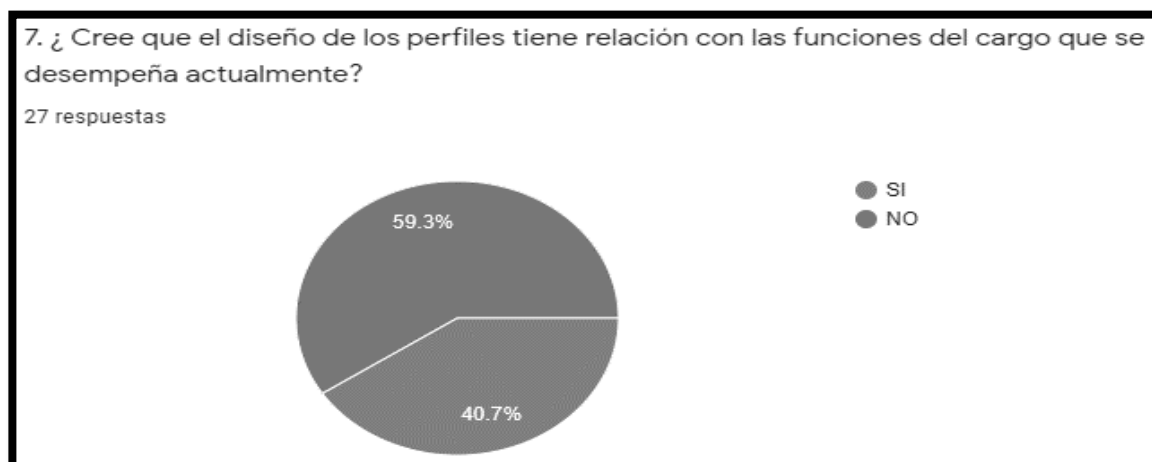


Para el gráfico 5, un 96% de los colaboradores de la Alcaldía encuentran que la falta del departamento ha generado que no se aproveche el potencial de recurso humano y esto a su vez hace que la empresa y personal este en desventaja.

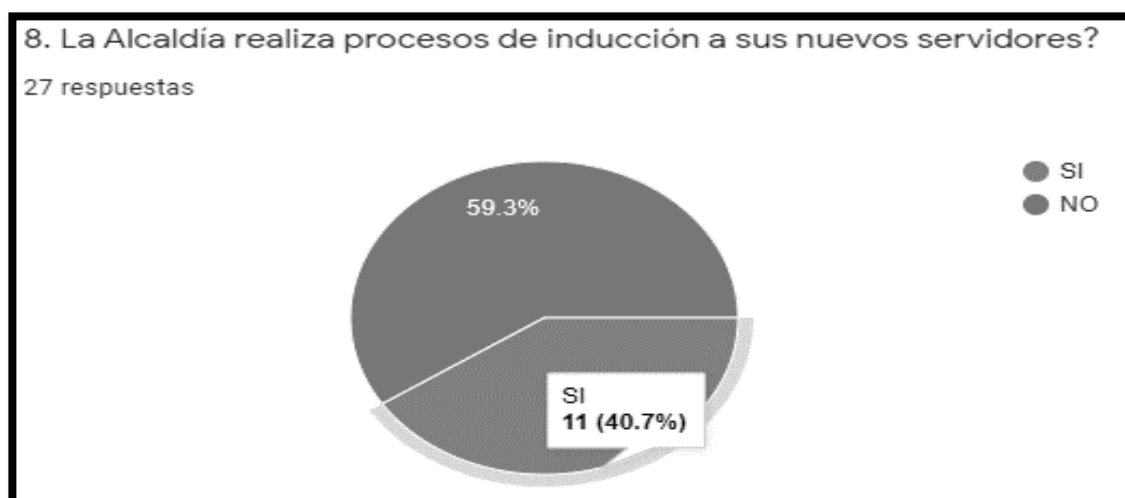
Figura 6. Diagnóstico de necesidades



El gráfico 6, se puede apreciar que el 74% de los encuestados refieren que la entidad no realiza diagnósticos acerca de las necesidades de personal para el desarrollo de los planes, programas y procesos de sus proyectos; lo que hace que no se genere avances significativos de estos. Por otro lado, el 26% restante de los empleados confirman que si se realiza.

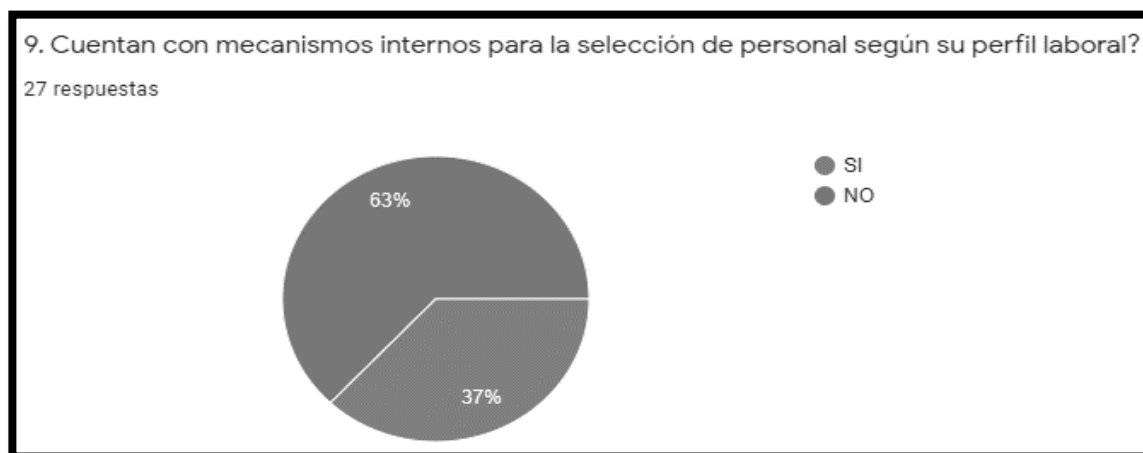
Figura 7. Perfiles con relación a cargo

En el gráfico 7, el 59% de los trabajadores creen que el diseño de perfiles no está relacionado con las funciones de cargo que desempeñan en la actualidad y el 41% restante de los encuestados creen que tienen relación. Esto se debe que la Alcaldía no cuenta un seguimiento y evaluación correcto de los mismos.

Figura 8. Procesos de inducción

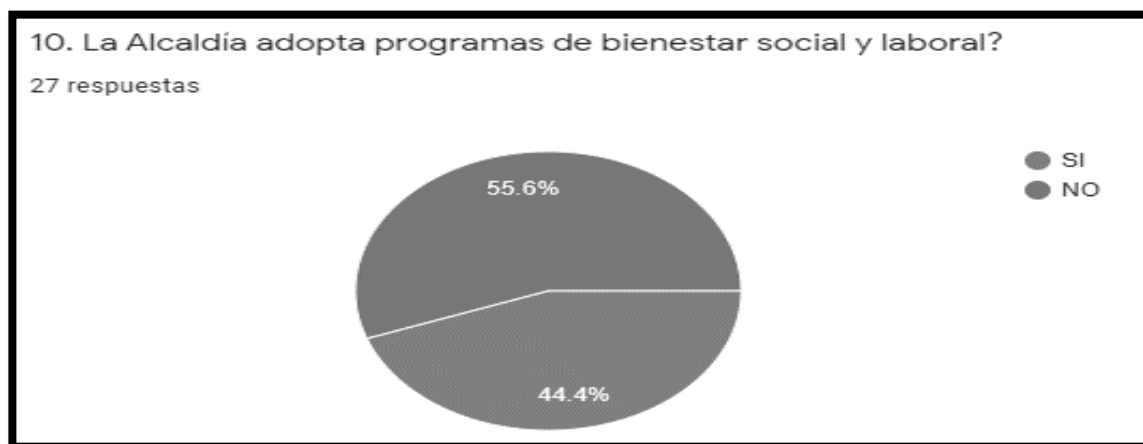
El gráfico 8, el 53% de los empleados indican que no se realiza inducción a sus nuevos servidores, por otro lado, el 41% de estos dicen recibirla. Esto se puede dar debido a la falta de integración y organización de todos los procesos de la compañía.

Figura 9. Mecanismos internos para selección de personal



Para el gráfico 9, representa el 63% de los encuestados donde indican que la empresa no cuenta con mecanismos o herramientas para la selección de personal según su perfil laboral, así mismo, el 37% restante afirman sí contar con estos.

Figura 10. Adopción de programas de bienestar social y laboral



El gráfico 10, el 56% de los trabajadores afirman que no se adopta programas de bienestar social y laboral, lo que para un 44% de estos dicen contar con dichos programas.

De acuerdo a estos resultados, se puede evidenciar que la Alcaldía de la Unión Antioquia al no contar con un Departamento de Talento Humano, el área administrativa deja por fuera la importancia de integrar todos los procesos de selección de personal, diseño de perfiles, inducción

y capacitación del personal, programas de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, evaluación de desempeño y muchos otros que son necesarios para que todo el personal y la misma organización obtengan beneficios laborales y económicos.

Cronograma

Para llevar a cabo el desarrollo de la investigación para la Alcaldía de la Unión Antioquia, se propone cronograma de actividades que faciliten una adecuada planeación y ejecución de las tareas en el periodo requerido para tales fines.

Tabla 2. Cronograma

CRONOGRAMA- PROYECTO “DISEÑO DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO ALCALDÍA DE LA UNIÓN ANTIOQUIA”						
ACTIVIDADES	FEB	MAR		ABR	MAY	
	Del 1 al 14	15 feb al 3 mar	Del 4 al 25	26 mar al 15 abr	16 abr al 9 may	Del 10 al 23
Elegir empresa y seleccionar tema del proyecto	■	■				
Presentar título, introducción y objetivos (general y específicos)		■	■			
Realizar planteamiento del problema, antecedentes del problema y justificación de la investigación.			■	■		
Elaborar marco teórico y legal y metodología de la investigación				■	■	
Realizar primera visita a la empresa seleccionada, para recolectar información.				■	■	
Realizar recomendaciones, conclusiones, bibliografías y anexos de la propuesta.					■	■
Realizar segunda visita a empresa, confirmar datos.						■
Presentar y sustentar proyecto de grado						■

Fuente: Autoría propia

Presupuesto

Se presenta presupuesto necesario para el desarrollo del proyecto el cual está considerado para realizar “Diseño del Departamento de Talento Humano de la Alcaldía de la Unión Antioquia, estimando los costos generales entre insumos, personal asignado de dos (2) profesionales, los equipos de cómputo y muebles de oficina. Con estos recursos se realizará la

fase inicial de diagnóstico de situación actual del área administrativa y de talento humano, revisión de procesos y estructura de procesos internos e identificación de necesidades de personal y de la organización. Con el fin de presentar propuesta inicial.

Tabla 3. Presupuesto

CONCEPTO	CANTIDAD	UNIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
PAPEL	2	RESMA	\$10.000	\$20.000
INTERNET	150	HORA	\$1.000	\$150.000
TINTA PARA IMPRESIONES	1	CARTUCHO	\$25.000	\$25.000
EQUIPO DE CÓMPUTO	1	UNIDAD	\$1.000.000	\$1.000.000
ESCRITORIO	1	UNIDAD	\$300.000	\$300.000
ARCHIVADOR	1	UNIDAD	\$300.000	\$300.000
TRANSPORTE	2	MES	\$106.454	\$851.632
TALENTO HUMANO	2	MES	\$908.526	\$7.268.208
TOTAL GASTOS				\$9.914.840

Fuente: Autoría propia

Recomendaciones

Una vez realizado el análisis de toda la información obtenida por el equipo de investigadores se pasa a realizar algunas sugerencias o recomendaciones para la organización de la Alcaldía de la Unión- Antioquia, y tienen por propósito permitir que esta visualice de una manera más clara y global la importancia de contar con un departamento RRHH, donde se estructure, integre y centralice los diferentes procesos y procedimientos de las diferentes áreas de la organización, de la siguiente manera:

Se inicia con la propuesta de diseñar el Área TH, donde se muestra estrategias y métodos que permitan a la empresa sacar el máximo rendimiento de su capital humano y brindar beneficios para estos. Partiendo de la identificación de las necesidades.

Mejorar los procesos administrativos existentes respecto a la forma y efectividad de ejecución, mediante la implementación de un sistema de gestión que establezca los procedimientos con los cargos y funciones de todo el personal.

Identificar las necesidades de capacitación de los empleados de manera continua y de herramientas activas para la identificación de conocimientos, habilidades, destrezas del personal; y establecer planes de inducción de manera semestral o anual según la necesidad.

Realizar reuniones en compañía del director administrativo de manera periódica y presentar, coordinar, organizar y ejecutar programas de selección, promoción y bienestar social para los equipos de trabajo.

Establecer para los cargos y perfiles un manual de funciones y sus responsabilidades según competencias que tenga establecida la administración de la Alcaldía, creando de la mano una estructura salarial equitativa generando motivación en los colaboradores de acuerdo a la función que se desempeñe.

Realizar evaluación de desempeño a todos los empleados de las diferentes áreas, monitorear y orientar durante el proceso, mediante el diseño de formatos e informes que permitan dejar evidencia y registros para su continúa formación.

Llevar registro y documentación de todos los procesos que se realicen al personal, con el fin de realizar seguimiento y monitoreo para establecer controles y medidas que conlleven al mejoramiento continuo de la organización.

Se recomienda a la entidad implementar el Departamento RRHH basado en la detección de las necesidades ya que es un factor que determina la productividad, las utilidades, el mejoramiento en la atención al usuario y el nivel de competitividad en la Alcaldía.

Conclusiones

Con el proyecto de grado de investigación que realizamos se pudo identificar las necesidades urgentes que tiene la Alcaldía del Municipio la Unión Antioquia, de diseñar el departamento de talento humano.

Con la presentación de este proyecto, se brinda a la Alcaldía una alternativa de implementación del departamento de RRHH, ya que se convierte en una herramienta útil, que permitirá tener una relación directa con la eficiencia y desempeño del empleado.

Al realizar el diseño del departamento humano de esta entidad, si se aprueba, sería un gran avance, ya que facilitará el manejo de la fuerza laboral, permitiendo que la vinculación del personal cumpla con todos los perfiles, contratando así las personas más idóneas para el cargo y aplicando el plan estratégico de la Alcaldía.

Al verificar los resultados de la encuesta realizada, podemos concluir, que existe una necesidad urgente de diseñar el Departamento de Talento Humano en la Alcaldía, ya que no cuentan con muchos procedimientos que son importantes y necesarios en la organización, lo cual permitirá a sus empleados una actitud positiva y favorable dentro de la entidad, promoviendo un buen rendimiento y productividad.

Al implementar este diseño cada empleado pasaría por los procesos, como los son selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, manual de funciones de cada puesto de trabajo, adicional contarían con un plan de beneficios, inducciones de seguridad y salud en el trabajo, que hasta el momento no se cuenta con ellos. Por eso se propone el diseño del Departamento con el objetivo de reconocer las grandes habilidades y capacidades de los empleados con el fin garantizar un crecimiento personal y laboral.

Con el cumplimiento del cronograma establecido desde el inicio de la investigación para el diplomado, se logró ejecutar las actividades en los tiempos y fechas estipuladas para la propuesta del diseño del departamento de TH.

Bibliografías

- Carrion Maroto J, Ortiz de Urbina M. La Teoría de recursos y capacidades y gestión del conocimiento. [Online].; 2000 [cited 2016 marzo 13. Available from: <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-recursos-y-capacidades-y-gestion-del-conocimiento/>.
- Chacin de Mujica M. Gestión Talento Humano por competencias. [Online].; 2010 [cited 2016 marzo 8. Available from: <https://pide.wordpress.com/2010/03/14/gestion-del-talento-humano-por-competencias/>.
- Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. [Online].; 2009 [cited 2016 marzo 5. Available from: <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>.
- Gestión del talento Humano. Lesión 3: Planeación estratégica del talento humano. Universidad Nacional abierta y a distancia. [Online]. [cited 2016 18 marzo. Available from: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/10710/107010/leccin_3_planeacin_estratgica_del_talento_humano.html.
- Hernández Herrera R. Activos intangibles. Enfoques para su medición. En: Gestión del Conocimiento. Un enfoque gerencial. La Habana: Academia.
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.14-16). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Nonaka I. Gestión del Conocimiento. La empresa Creadora de Conocimiento España: Deusto: Harvard Business Review.; 2012.

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial

UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>.

Pardo Enciso E, Porras Jiménez JA. La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. [Online].; 2011 [cited 2016 febrero 15. Available from:

<http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/viewFile/280/214>.

Plan Estratégico del Talento Humano. Vigencia 2021. Gestión del Talento Humano. Secretaría, grupo de gestión humana.

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2020-01-](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2020-01-30)

[30_Plan_estrategico_talento_humano_2021.pdf/c279f977-65be-d048-3757-e5c87b03f6bf?t=1612151804841](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38176682/2020-01-30_Plan_estrategico_talento_humano_2021.pdf/c279f977-65be-d048-3757-e5c87b03f6bf?t=1612151804841).

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica, 30(6), 167–175. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.4067/S0718-07642019000600167>

Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.).

Editorial ICB. (pp. 42-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>

Toro Díaz J. Contribuciones a la Administración. [Online].; 2010 [cited 2016 15 marzo.

Available from: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/658/TEORIA%20DE%20RECURSOS%20Y%20CAPACIDADES.htm>.

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de

trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>.

Torres S. Trabajo de Grado. Propuesta de un modelo de gestión del talento humano por competencias para el servicio de rehabilitación física de la fundación cardiointantil-Instituto de Cardiología. [Online].; 2009 [cited 2016 marzo 8. Available from: [http://cdim.esap.edu.co/bancomedios/documentos%20pdf/trabajo_de_grado \[1\] %20sorey%20torres.pdf](http://cdim.esap.edu.co/bancomedios/documentos%20pdf/trabajo_de_grado%20sorey%20torres.pdf).

Ulrich Losey M, Lake G. El futuro de la dirección de recursos humanos Barcelona: Edipe; 2000

Villa Real AC. Historia, cambios y evolución de la administración. [Online].; 2013 [cited 2016 febrero 22. Available from: <http://www.gestiopolis.com/historia-cambios-y-evolucion-de-la-administracion/>.

Zuluaga, Orlando (2010). Una historia para contar. Tomo 1 (pp. 10-25)

Anexos

Anexo A. Estructura de la encuesta

Estructura de la encuesta

1. ¿Cuenta la Alcaldía de la Unión Antioquia con un Departamento de Talento Humano?

Sí _____ **No** _____

2. ¿Cree usted que es necesario diseñar el Departamento de Talento Humano en la Alcaldía la Unión Antioquia?

Sí _____ **No** _____

3. ¿Cuál es el efecto de la creación del Departamento de talento humano en la Alcaldía la Unión Antioquia?

Positivo _____ **Negativo** _____

4. ¿Considera que el diseño del Departamento de Talento Humano, garantiza una correcta ejecución y cumplimiento de los procesos Administrativos?

Sí _____ **No** _____

5. La falta del diseño del Departamento de Talento Humano, ha generado que el recurso humano existente no se esté aprovechando correctamente y está haciendo que se obtenga pocos beneficios para la organización y empleados de la Alcaldía. la siguiente afirmación es:

Verdadero _____ **Falso** _____

6. ¿La Alcaldía realiza diagnósticos sobre las necesidades de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?

Sí _____ **No** _____

7. ¿Cree que el diseño de los perfiles tiene relación con las funciones del cargo que se desempeña actualmente?

Sí _____

No _____

8. ¿La Alcaldía realiza procesos de inducción a sus nuevos servidores?

Sí _____

No _____

9. ¿Cuentan con mecanismos internos para la selección de personal según su perfil laboral?

Sí _____

No _____

10. ¿La Alcaldía adopta programas de bienestar social y laboral?

Sí _____

No _____

Anexo B. Herramienta Google

Google Forms

Diseño del Departamento de Talento Humano de la Alcaldía del Municipio de La Unión Antioquia para el año 2021.

Encuesta dirigida a Empleados de la Alcaldía, marque la opción que considera correcta

1. ¿ Cuenta la Alcaldía de la Unión Antioquia con un Departamento de Talento Humano? *

SI

No

2. Cree usted que es necesario diseñar el Departamento de Talento Humano en la Alcaldía la Unión Antioquia?

SI

NO

3. ¿Cuál es el efecto de la creación del Departamento de talento humano en la Alcaldía la Unión Antioquia? *

Positivo

Negativo

4. ¿ Considera que el diseño del Departamento de Talento Humano, garantiza una correcta ejecución y cumplimiento de los procesos Administrativos? *

SI

NO