

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vigente Mineducación	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
	Dependencia	Aprobado		Pág.
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(37)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	LUIS ANDRÉS ARENAS TORRADO		
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA		
DIRECTOR	Mg. MARLLY KARINA ARENAS TORRADO		
TÍTULO DE LA TESIS	APOYO ADMINISTRATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL RECURSO HUMANO EN LA ALCALDIA DE ABREGO, NORTE DE SANTANDER		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>ESTE TRABAJO NACE A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE APOYO EN LA GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA ALCALDÍA DE ABREGO NORTE DE SANTANDER, DONDE A TRAVÉS DE LA OBSERVACIÓN SE PUEDE VISUALIZAR EL ESTADO ACTUAL DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, ENCONTRANDO FALENCIAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. SIENDO ESTA SITUACIÓN UN PUNTO DE PARTIDA PARA EL DESARROLLO DE UN CUESTIONARIO, DONDE FUE NECESARIO ENTABLAR RELACIONES QUE PERMITIERON UNA COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL CON LOS MIEMBROS DE LA ALCALDÍA DE ABREGO.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 37	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:1



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**APOYO ADMINISTRATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL RECURSO
HUMANO EN LA ALCALDIA DE ABREGO, NORTE DE SANTANDER**

Autor.

LUIS ANDRÉS ARENAS TORRADO

**Trabajo de grado presentado bajo la modalidad de pasantías para obtener el título de
Administrador de Empresas**

Mg. MARLLY KARINA ARENAS TORRADO

Directora

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA**

Ocaña, Colombia

Agosto de 2018

Índice

Capítulo 1: Apoyo administrativo para el fortalecimiento del recurso humano en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.....	1
1.1 Descripción breve de la empresa.....	1
1.1.1 Misión	1
1.1.2 Visión	2
1.1.3 Objetivos de la empresa.	2
1.1.4 Descripción de la estructura organizacional.	3
1.1.5 Descripción de la dependencia y/o al proyecto que fue asignado.....	4
1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada.....	5
1.2.1 Planteamiento del problema.....	6
1.3 Objetivos De La Pasantía.....	7
1.3.1 Objetivo General.....	7
1.3.2 Objetivos Específicos.....	7
1.4 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma.....	8
 Capítulo 2: Enfoques referenciales.....	 9
2.1 Enfoque conceptual.....	9
2.2 Enfoque legal.....	10
 Capítulo 3: Informe De Cumplimiento De Trabajo.....	 12
3.1 Presentación de resultados.....	12
3.1.1 Cuestionario.....	12
3.2 Análisis de la Información Recolectada.....	14
3.3 Necesidades evidenciadas.....	15
3.4 Estrategias.....	16
3.5 Plan de capacitación para la Alcaldía De Abrego.....	18
3.6 Evaluación del desempeño.....	19
 Capítulo 4. Diagnóstico final.....	 23
 5. Conclusiones.....	 24
 6. Recomendaciones.....	 25
 Apéndices.....	 26
 Referencias.....	 ¡Error! Marcador no definido.

Lista de figuras

Figura 1. Organigrama alcaldía de Abrego	4
--	---

Lista de Tablas

Tabla 1. Descripción de las actividades a desarrollar.	8
Tabla 2. Estrategias	16
Tabla 3. Plan de capacitación.....	18

Introducción

Este trabajo nace a partir de la experiencia de apoyo en la gestión y fortalecimiento del área de Talento Humano de la alcaldía de Abrego Norte de Santander, donde a través de la observación se puede visualizar el estado actual del proceso de reclutamiento, selección y contratación, encontrando falencias en la gestión del Talento Humano. Siendo esta situación un punto de partida para el desarrollo de un cuestionario, donde fue necesario entablar relaciones que permitieron una comunicación bidireccional con los miembros de la alcaldía de Abrego, ellos de manera muy amable brindaron tiempo, disponibilidad y sugerencias, realizando también un análisis de conceptos que giran en torno a la Gestión del Talento humano sobre los cuales se basa la investigación y el diagnóstico, lo cual ayudo a identificar los problemas presentados, creando de esta manera una ruta real y eficaz para lograr el mejoramiento del área y buscando siempre el bienestar del empleado, siendo estos el principal activo de la empresa.

Capítulo 1: Apoyo administrativo para el fortalecimiento del recurso humano en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.

1.1 Descripción breve de la empresa.

La alcaldía del municipio de Abrego es la encargada administrar los asuntos municipales y prestar los servicios públicos que determine la ley, ordenando el desarrollo de su territorio y construyendo las obras que demande el progreso municipal, promoviendo la participación comunitaria y el mejoramiento social y cultural de sus habitantes; solucionando de esta manera las necesidades insatisfechas de salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios vivienda, recreación y deporte, con especial énfasis en la niñez, la mujer, la tercera edad y los sectores discapacitados, directamente y en concurrencia, complementariedad y coordinación con las demás entidades territoriales y la nación, en los términos que defina la ley, así mismo promoviendo el mejoramiento económico y social de los habitantes del municipio de Abrego.

1.1.1 Misión. Abrego es un ente territorial con autonomía administrativa y presupuestal, que busca articular acciones para el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, conforme a los principios de transparencia, eficacia y participación ciudadana; estableciendo políticas públicas con responsabilidad social, que garanticen el desarrollo competitivo con sostenibilidad económica, ambiental, productiva, social y turística, fomentando la construcción de la paz.

1.1.2 Visión. Para el año 2019 el Municipio de Abrego se consolidará como un territorio competitivo, productivo y turístico de la región, que garantiza su desarrollo sostenible, con calidad de vida para sus habitantes, y una disminución significativa de brechas; con accesibilidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios sociales, dirigido por una administración transparente, incluyente y participativa, que fomenta y contribuye a los caminos de paz.

1.1.3 Objetivos de la empresa.

Poner fin a la pobreza en todas sus formas en el municipio de Abrego.

Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria, mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, en todas las edades.

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

Promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Construir infraestructuras resistentes, promover la industrialización.

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

1.1.4 Descripción de la estructura organizacional. La alcaldía municipal de Abrego está organizada por cinco departamentos los cuales están siendo vigilados y controladas constantemente por la oficina de jefe de control interno. Los cuales son:

Secretaría de Gobierno

Planeación y Obras Públicas

Tránsito y Transporte

Secretaría de Desarrollo Social y Comunitario

Secretaría de Hacienda y del Tesoro

Las anteriores dependencias con sus auxiliares y/o técnicos operativos a su cargo, respectivamente.

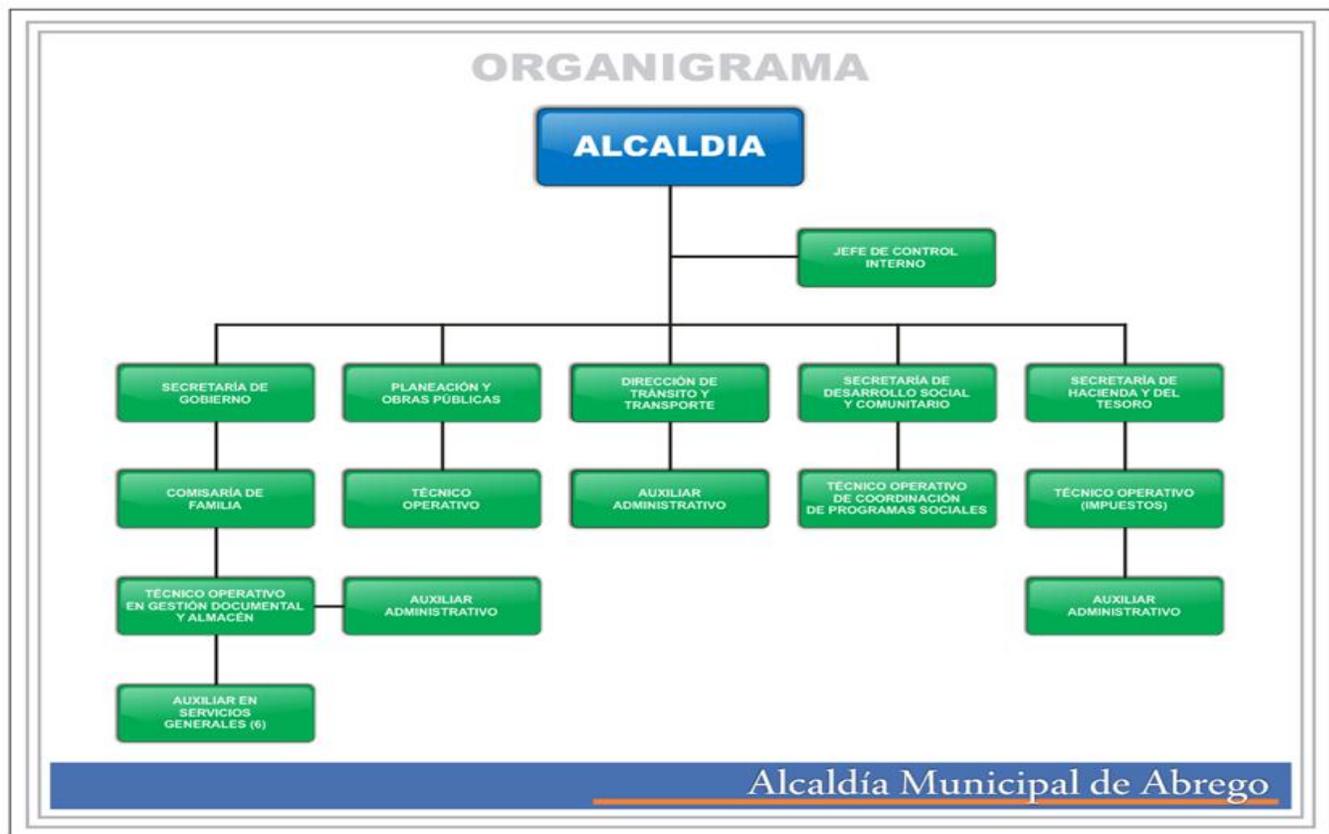


Figura 1. Organigrama alcaldía de Abrego
 Fuente: <http://abrego-nortedesantander.gov.co/apc-aa-files/39323561383033323334626139353431/organigrama.jpg>

1.1.5 Descripción de la dependencia y/o al proyecto que fue asignado.

Secretaria De Gobierno:

Dependencia encargada de la dirección, organización y coordinación de las políticas, proyectos y programas de la secretaría de Gobierno, en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.

1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada.

La secretaria de gobierno de la alcaldía de Abrego, norte de Santander es la dependencia encargada de la dirección, organización y coordinación de las políticas, proyectos y programas establecidos para el municipio, en el cual una de ellas es apoyar y asistir administrativamente al alcalde, además coordina y dirige todos los procedimientos que se ejecutan durante la vigencia de la actual administración.

La secretaria de gobierno entre sus mayores fortalezas considera la elaboración de planes de acción, coordinación y ejecución de procedimientos articulados con las demás dependencias y la vigilancia y control de procedimientos de contratación. Adicionalmente y como factor importante se puede identificar que el proceso de gestión del talento humano es uno de los aspectos por mejorar a gran escala, pues se evidencia falencias que no permiten el desarrollo normal en cuanto a las tareas que demanda una adecuada administración de personal. Lo anterior es clave para incorporar dentro de los planes de mejoramiento a ejecutarse, pues es claro que para la secretaria de gobierno es muy relevante asumir grandes retos los cuales permitan el cumplimiento de objetivos y aportar cada vez más el mejoramiento continuo, como dependencia y como organización.

Por lo anterior me permito describir la matriz con la cual se va desarrollar el diagnóstico para identificar los procesos del Talento Humano en la Alcaldía de Abrego Norte de Santander. La matriz DOFA es una herramienta que nos permitirá examinar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, para así lograr un mejoramiento.

1.2.1 Planteamiento del problema. La alcaldía de Abrego busca articular acciones para el fortalecimiento de la calidad de vida de sus habitantes, es por ello que por medio de la secretaria de gobierno de la alcaldía municipal se hacen todos los esfuerzos necesarios para contribuir con el desarrollo de los objetivos para el mejoramiento continuo del municipio de Abrego y sus habitantes.

Por lo anterior en la alcaldía de Abrego norte de Santander se hace necesario implementar estrategias que contribuyan al fortalecimiento de sus procesos, ya que en la medida en que sus actividades mejoren, mejorara así mismo el desarrollo de los objetivos planteados para ofrecer a la alcaldía como empresa y a los habitantes del municipio una mejor calidad de vida.

Dentro de los procesos internos que se desarrollan, específicamente en el área de talento humano, existen falencias que impiden el mejoramiento continuo y en muchas ocasiones entorpecen los procesos en su curso normal. Es por ello que el presente trabajo de pasantía tiene como fin fundamental aportar al fortalecimiento y/o mejora específicamente de los procesos de la administración del talento humano, tomando como base la premisa de que depende del equipo de trabajo con el que se cuente, como estén organizadas sus funciones y así mismo la articulación hacia el logro de objetivos, dar cumplimiento a la promesa de ofrecer una mejor calidad de vida a sus habitantes.

1.3 Objetivos De La Pasantía.

1.3.1 Objetivo General.

Apoyar de manera Administrativa el Fortalecimiento del Recurso Humano de la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.

1.3.2 Objetivos Específicos.

Realizar un Diagnóstico del Sistema de Talento Humano para identificar el manejo en los procesos en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.

Construir las Estrategias orientadas al mejoramiento de los procesos de vinculación del Recurso Humano en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.

Proponer un Plan de Capacitación para el Fortalecimiento del Recurso Humano en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.

1.4 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma.

Tabla 1.

Descripción de las actividades a desarrollar.

Objetivo General.	Objetivos Específicos.	Actividades a desarrollar en la empresa para hacer posible el cumplimiento de los Objetivos Específicos.
Apoyar de manera Administrativa el Fortalecimiento del Recurso Humano de la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.	Realizar un diagnóstico del sistema de Talento Humano para identificar el manejo en los procesos en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar y aplicar un cuestionario para obtener información acerca de cómo se desarrolla el proceso de reclutamiento, selección y contratación del Talento Humano. -Realizar un análisis de la información recolectada en el cuestionario anterior.
	Construir las estrategias orientadas al mejoramiento de los procesos de vinculación del Recurso Humano en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.	<ul style="list-style-type: none"> -Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, identificar las necesidades que demanda el proceso del Talento Humano. -Elaborar las estrategias orientadas a satisfacer las necesidades identificadas en el proceso del Talento Humano.
	Proponer un Plan de Capacitación para el Fortalecimiento del Recurso Humano en la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar los cargos existentes de capacitación. -Socializar ante el jefe el plan de capacitación. -Diseñar la evaluación del desempeño que permita evaluar el rendimiento del empleado.

Fuente: Pasante

Capítulo 2: Enfoques referenciales

Gestión del talento humano en/la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos.

Olga Lucía Jaramillo Naranjo

Gestión del talento humano en el sector público en Colombia.

Laura Liliana Galvis-García, Nayla Azucena Cárdenas-Triana

Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.

Claudia Esmeralda Pardo Enciso, Olga Lucía Díaz Villamizar.

Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras.

Wilfredo Terán, Martín Leal Guerra

2.1 Enfoque conceptual.

- Gestión del Talento Humano

Idalberto Chiavenato, German Villamizar

McGraw-Hill/Interamericana, 2009

- Gestión del Talento Humano y del Conocimiento

Armando Cuesta Santos

Ecoe Ediciones, 2016

- El Factor del Talento Humano en las Organizaciones

Armando Mejía-Giraldo, Mario Bravo-Castillo, Arturo Montoya-Serrano

Ingeniería industrial 34 (1), 2-11, 2013

- Gestión del Talento: del profesional con Talento al Talento organizativo.

Pilar Jericó, José Medina.

Prentice Hall, 2001

- Gerencia del Talento Humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia.

Gregorio Calderón Hernández

Cuadernos de Administración 17 (28), 2004

- Papel de Gestión Humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial.

Gregorio Calderón Hernández, Claudia Milena Álvarez Giraldo, Julia Clemencia

Estudios Gerenciales 27 (118), 163-188, 2011

2.2 Enfoque legal.

- Ley 1635 Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.
- Ley 1562 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1071 Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.

- Ley 909 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública, y se expiden otras disposiciones.
- Ley 734 Por la cual se adopta el Código Disciplinario Único.
- Ley 443 Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
- Ley 244 Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
- Ley 100 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Capítulo 3: Informe De Cumplimiento De Trabajo

3.1 Presentación de resultados.

3.1.1 Cuestionario.

Entrevistado/a: _____

Fecha: ____/____/____

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer a cerca del proceso de reclutamiento, selección y contratación que realiza la alcaldía municipal de Abrego por medio de la dependencia Secretaria de Gobierno.

El cuestionario está dividido en tres secciones:

Sección 1: RECLUTAMIENTO

Sección 2: SELECCION

Sección 3: CONTRATACION

Sección 1: Reclutamiento.

1. ¿Qué métodos utiliza la Secretaria de Gobierno de la Alcaldía de Abrego para realizar las descripciones y requerimientos de los diferentes puestos de trabajo?
2. ¿Qué políticas de reclutamiento interno y Externo tiene la Secretaria de Gobierno de la Alcaldía de Abrego?
3. ¿A la hora de realizar el proceso de reclutamiento, la Secretaria de Gobierno de la Alcaldía de Abrego, analiza la posibilidad de hacer un reclutamiento interno, o definitivamente opta por la opción de buscar en perfiles externos a la organización?

Sección 2: Selección.

4. ¿Qué métodos de Selección de personal utiliza la Secretaria de Gobierno de la Alcaldía de Abrego para elegir candidatos con las capacidades y habilidades adecuadas para cada perfil laboral?

5. ¿La Secretaria de Gobierno de la Alcaldía de Abrego desarrolla entrevistas de selección que permitan escoger al candidato que mejor se ajuste a los requerimientos del cargo?

6. ¿Cuáles consideran que sean los aspectos de mayor relevancia para que un proceso de selección de personal sea el más adecuado y conveniente para la empresa?

Sección 3: Contratación

7. ¿Cuándo la Alcaldía de Abrego contrata un empleado, se realiza el respectivo proceso de inducción al cargo?

8. ¿Qué recomendaciones realiza la Secretaria de Gobierno de la Alcaldía de Abrego a los empleados que se incorporan a la organización?

9. ¿Cuántos tipos de contratación utiliza la Secretaria de Gobierno de la Alcaldía de Abrego? Mencione las opciones.

A continuación encontrara una última pregunta orientada a conocer su opinión crítica a cerca de la importancia en la Gestión del Talento Humano en las organizaciones:

10. En la escala de (1-5: donde 5 es el valor de mayor importancia), cual considera es la puntuación que merece los procesos de Gestión del Talento Humano dentro de una organización, argumente su respuesta.

Gracias por sus respuestas.

3.2 Análisis de la Información Recolectada

A continuación se detalla la información acerca del desarrollo del proceso de Gestión del Talento Humano, en los factores específicos: reclutamiento, selección y contratación en la Alcaldía de Abrego mediante la dependencia de Secretaria de Gobierno. Para la realización del análisis de la situación actual de estos procesos, fue necesario la elaboración y aplicación de un instrumento de recolección de datos que permitiera obtener una visión más clara y un diagnóstico actual de la organización del tema en referencia.

El cuestionario elaborado consta de 10 preguntas subdivididas en 3 secciones las cuales me permito mencionar: reclutamiento, selección y contratación de personal, finalizando con una pregunta acerca de la percepción del entrevistado en el tema en referencia. Posterior a la recolección de información se puede analizar que la Alcaldía de Abrego en el proceso de este documento se reconoce los requerimientos necesarios para un proceso de reclutamiento de personal asertivo. Adicionalmente se pudo evidenciar que uno de los aspectos que puede dar connotación de debilidad en sus procesos internos dentro de la gestión del talento humano, es que a la hora de contratar nuevo personal, no se permite al empleado actual crecer profesionalmente dentro de la organización, pues para nuevas contrataciones el personal vinculado se busca en los externos a la empresa.

Seguidamente en el proceso de la selección del personal de la Alcaldía de Abrego, esta enfatizada su elección según los estudios realizados, en la experiencia y conocimientos de la persona que está siendo evaluada para el posible cargo, esta parte del proceso es de los más

importantes, pues es donde se define de la oferta de candidatos, el personal idóneo para desempeñarse en los diferentes cargos con vacantes.

En la Alcaldía de Abrego se realizan las contrataciones mediante un tipo de contrato (Prestación de Servicios), y finalmente es importante resaltar que en el proceso de contratación, la Alcaldía de Abrego realiza inducción a los nuevos empleados, al igual que las recomendaciones pertinentes según el cargo a desempeñar, motivando en gran medida al nuevo miembro de la empresa, generando una cultura de alto sentido de pertenencia por la organización y recalcando los valores éticos, tan importantes para el buen desarrollo y crecimiento de toda empresa. Lo anterior se puede catalogar como factor de gran importancia para que el nuevo rol del profesional contratado tenga un buen inicio de labores y la empresa así mismo cuente cada vez más con el personal idóneo para su buen funcionamiento.

3.3 Necesidades evidenciadas.

1. La alcaldía de Abrego no permite a sus empleados crecer profesionalmente dentro de la organización, ya que no se realizan convocatorias internas al momento de postular nuevas vacantes
2. La alcaldía de Abrego en el proceso de selección no desarrolla entrevistas que permitan escoger al candidato que mejor se ajuste al cargo.
3. La alcaldía de Abrego no publica por los medios masivos de comunicación los perfiles profesionales de las vacantes existentes.
4. Falta de capacitación a los empleados de la alcaldía de Abrego en los siguientes temas: servicio al cliente, trabajo en equipo y liderazgo

5. No es claro la planificación del proceso de gestión del talento humano, que involucra los tres ejes específicos: reclutamiento, selección y contratación

3.4 Estrategias.

Tabla 2.

Estrategias

Objetivo	Actividad	Fecha de ejecución	Recursos
Realizar convocatorias internas	Convocatorias internas para los empleados existentes, de tal manera que permitan el crecimiento a los empleados dentro de la organización	12 de Febrero- 12 de Junio	Página web Medios masivos de internet Medios audiovisuales: Videos-conferencias de crecimiento personal. Recurso Humano
Incorporar entrevistas al proceso de selección	Incorporar dentro del proceso de selección entrevistas que permitan un mayor acercamiento con los candidatos, lo anterior para obtener un concepto más completo de los aspirantes al cargo ofertado.	12 de Febrero- 12 de Junio	Fotocopias Medios de digitación: PC Lapiceros Tablas sujetadoras Impresiones Papelería Recurso humano
Abrir convocatorias y publicarlas por los diferentes medios de	Abrir convocatorias y publicarlas por los diferentes medios de	12 de Febrero- 12 de Junio	Medios de comunicación: Páginas web, redes

comunicación	comunicación, donde se haga una descripción completa de los cargos que presentan vacantes, los medios de comunicación a utilizar son: Pagina web, redes sociales como Twitter y Facebook		sociales, como twiter, Facebook Computadores Celulares Recurso humano
Programar un plan de capacitación semestral en temas sugeridos	Programar un plan de capacitación semestral en los temas sugeridos, para los empleados de las diferentes dependencias de la Alcaldía de Abrego, lo anterior para lograr un mejoramiento continuo de la empresa.	12 de Febrero- 12 de Junio	Internet Correo interno institucional Video Been Diapositivas PC Material Bibliográfico Papelería Recurso Humano
Reestructurar el proceso de gestión del talento humano.	Evidencia diferentes debilidades que afectan de manera directa del buen funcionamiento. Conseguir un impacto positivo en el área de talento humano	12 de Febrero- 12 de Junio	Capital –inversión Programas o software respectivos PC Asesorías externas

dentro de la
organización.

Fuente: Pasante

3.5 Plan de capacitación para la Alcaldía De Abrego

Tabla 3.

Plan de capacitación

DEPENDENCIA RESPONSABLE: SECRETARIA DE GOBIERNO

DEPENDENCIAS	NUMERODE EMPLEADOS POR DEPENDENCIA
DESPACHO ALCALDE	7
SECRETARIA PRIVADA	1
SECRETARIA DE GOBIERNO	2
SECRETARIA DE HACIENDA Y DEL TESORO	8
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIA Y COMUNIT	2
DIRECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE	6
PLANEACION Y OBRAS PUBLICAS	5
CONTROL INTERNO	1
SISBEN	1
VICTIMAS	2
ENLACE MUNICIPAL	3
COORDINACION CENTRO DE CONVIVENCIA	1
BIBLIOTECA	1
COMISARIA DE FAMILIA	4
SALUD PUBLICA	6
IMDER	6
ALMACEN	4
TOTAL DE EMPLEADOS	60

TEMAS DE CAPACITACION	No. DE CONFERENCIAS AS	FORMA DE REALIZACION
SERVICIO AL CLIENTE	1	
TRABAJO EN EQUIPO	1	PRESENCIAL
LIDERAZGO	1	

PRESUPUESTO		
CONCEPTO	VALOR UNITARIO	CANTIDAD
HONORARIOS CONFERENCISTAS	800.000	3
PACIOS PARA CONFERENCIAS (ALQUILER LOCACIÓN)	110.000	3

TIEMPO DE DESARROLLO DEL PLAN 3 SEMANAS

Fuente: Pasante

3.6 Evaluación del desempeño

A continuación responda las siguientes preguntas orientadas a evaluar el desempeño de los empleados de su dependencia: _____

NOMBRE DEL EMPLEADO: _____

En la escala de (1-5: donde 5 es el valor de mayor importancia y el 1 es el valor de menor importancia), marque con una X lo que corresponda según su criterio:

1. Durante el tiempo de vinculación que ha tenido en la alcaldía de Abrego, su desempeño en cuanto al servicio al cliente ha sido:

- 5. Excelente
- 4. Muy Bueno
- 3. Bueno
- 2. Regular
- 1. Malo

2. Considera que aporta ideas eficientes y acordes a la solución de necesidades que demanda su dependencia:

1. SI
2. NO

3. Demuestra ser una persona lógica y analítica en la solución de las problemáticas o necesidades que demanda su desempeño en el cargo:

5. Excelente
4. Muy Bueno
3. Bueno
2. Regular
1. Malo

4. El empleado que está bajo su dependencia respeta, acata y cumple las normas y estatuto de la empresa:

5. Excelente
4. Muy Bueno
3. Bueno
2. Regular
1. Malo

5. Su actitud y disposición para generar un buen ambiente laboral es:

5. Excelente

4. Muy Bueno

3. Bueno

2. Regular

1. Malo

6. Durante el tiempo de vinculación en la alcaldía de Abrego ha adoptado una actitud de liderazgo frente a las funciones que desempeña en su cargo:

1. SI

2. NO

7. Adopta la cultura del trabajo en equipo dentro del grupo de sus compañeros:

5. Excelente

4. Muy Bueno

3. Bueno

2. Regular

1. Malo

8. Su desempeño en el área de trabajo con respecto a sus actividades a realizar es:

5. Excelente

4. Muy Bueno

3. Bueno

2. Regular

1. Malo

9. Su presentación personal es la adecuada en su entorno laboral:

5. Excelente
4. Muy Bueno
3. Bueno
2. Regular
1. Malo

10. Que tan puntual es a la hora de realizar sus labores en la empresa:

5. Excelente
4. Muy Bueno
3. Bueno
2. Regular
1. Malo

Capítulo 4. Diagnóstico final.

En la alcaldía de Abrego por medio de la Secretaria de Gobierno son muchos los escenarios evidenciados donde se muestra la falta de formalidad en los procesos de Gestión del Talento Humano y, que sin lugar a dudas perjudican y entorpecen el deber ser de la organización. El presente trabajo desarrollado con el fin de generar aportes positivos a la Gestión del Talento Humano, no busca sino crear conciencia de cuan importantes son estos procesos y lo pertinente que debe ser el promover un paso a paso adecuado para la convocatoria, selección y contratación de los empleados y funcionarios de la Alcaldía de Abrego, Norte de Santander.

Capítulo 5. Conclusiones.

Con la ejecución del trabajo de grado mediante la modalidad de pasantías y de acuerdo a los objetivos planteados y ejecutados se pudo concluir:

Se gestionó a través de la Secretaria de Gobierno en la Alcaldía de Abrego la implementación de un diagnóstico para establecer adecuadamente los procesos de talento humano de manera subjetiva teniendo en cuenta las necesidades que requiere esta área dentro de la organización.

Se elaboraron adecuadamente las estrategias orientadas al mejoramiento de los procesos de vinculación a los aspirantes al área de recurso humano de la Alcaldía de Abrego, generando del mismo modo la oportunidad a los empleados existentes la oportunidad de crecer laboralmente dentro de la organización, ya que el no poder hacerlo genera en ellos desmotivación y bajo nivel de productividad.

Capítulo 6. Recomendaciones.

Es importante que la Alcaldía de Abrego mediante la ejecución de la pasantía lleve a cabo el mejoramiento en los siguientes aspectos:

El personal de la Alcaldía de Abrego debe estructurar mejor los procesos de reclutamiento, selección y contratación, ya que se pudo evidenciar la poca atención con respecto al tema, además este aspecto ha generado solo desorganización en la parte administrativa.

Ejecutar periódicamente un plan de capacitación al personal de trabajo, con el propósito de que estos se encuentren actualizados con respecto a los procesos que se desarrollan en la organización.

Debido a que en la entidad no existe un apoyo para que los empleados surjan dentro de la misma, se deben diseñar y colocar en marcha, estrategias con las que los empleados puedan crecer laboralmente, generando así un alto sentido de pertenencia hacia la entidad y por ende un aumento significativo en la productividad.

Referencias.

Alles, M. A. (2011). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias.

Buenos Aires: Granica. Obtenido de,

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/direccic3b3n-estratic3a9gica-de-recursos-humanos-gestic3b3n-por-competencias-casos-martha-alles.pdf>

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano El nuevo Enfoque de los recursos humanos

en las organizaciones. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill. Obtenido de,

<http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson. Obtenido de,

<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>

Apéndices



Imagen 1



Imagen 2



Imagen 3



Imagen 4