

**Diseño y construcción del programa de inducción y entrenamiento para el personal
administrativo de la Alcaldía Municipal de Cimitarra, en el año 2021**

Andrea Quiroga Pardo

Diana Carolina Galvis Duarte

Geidy Karolina Garzón Vargas

Liliana Hernández González

Wendy Lorena Ariza Puentes

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Programa de Administración

2021

Diseño y construcción del programa de inducción y entrenamiento para el personal administrativo de la Alcaldía Municipal de Cimitarra, en el año 2021

Andrea Quiroga Pardo

Diana Carolina Galvis Duarte

Geidy Karolina Garzón Vargas

Liliana Hernández González

Wendy Lorena Ariza Puentes

Proyecto para optar al título de Administrador de Empresas

Tutora

Carolina Iveth Sánchez Osorio

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Programa de Administración

2021

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios, por brindarnos la fuerza y el deseo de desarrollar este proyecto, que será nuestro comienzo para culminar este diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano.

A nuestros padres por ser nuestra razón de ser, por ser guías imprescindibles de apoyo.

A nuestra familia por ser un soporte incondicional en esta batalla contante; permitiendo el desarrollo de nuestro crecimiento profesional y aquellas personas que de una u otra manera ayudaron a hacer posible este sueño, compartiendo sus conocimientos y enseñanzas que nos han servido de guía para aumentar y crecer cada día en el entorno laboral y profesional.

Agradecimientos

Agradecemos principalmente a Dios por acompañarnos a lo largo de esta trayectoria y brindarnos las herramientas y la vida para concluir con éxito esta meta profesional.

A nuestros tutores y líderes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, que a lo largo de esta trayectoria nos han brindado sus conocimientos, orientaciones y nos compartieron sus aportes profesionales para llegar a la meta del programa profesional en Administración de Empresas, carrera nos ayudara a crecer en nuestro entorno laboral cada día como mejores profesionales.

A nuestros compañeros de clase, por ese excelente trabajo en equipo, dedicación y esfuerzo siempre nos caracterizó en el desarrollo de cada actividad.

A ellos gracias por siempre estar ahí.

Resumen

El talento humano, en una empresa es el principal pilar y el más importante, teniendo en cuenta que al asegurarse el crecimiento personal y profesional de los colaboradores también se aseguran los logros y los objetivos de la empresa.

La mejora en la calidad de vida de los trabajadores hace que el desempeño en sus funciones y tareas se dé una manera más competente y con más motivación, lo que conlleva a obtener unos resultados de sobrecumplimiento, generando también un ambiente laboral formidable y confiable para ambas partes.

La investigación busca proponer soluciones a la Administración Municipal de Cimitarra, de manera que se opte por ejecutar el programa de inducción y entrenamiento para el personal, aprobando su persistencia organizacional.

El objetivo de esta investigación es garantizar la estructura, diseño y puesta en marcha de un proceso de inducción y entrenamiento del personal administrativo óptimo y eficiente en la Alcaldía Cimitarra Santander, que dé solución a una problemática presente en una entidad pública y que afecta el desempeño de los empleados administrativos de forma directa e indirecta. Se presentará en un estudio con enfoque mixto, compilando datos numéricos y específicos para estudiar e integrar la investigación de manera cuantitativa y cualitativa.

Palabras Claves: entrenamiento, inducción, personal, programa, talento.

Abstract

Human talent in a company is the main and most important pillar, taking into account that by ensuring the personal and professional growth of employees, the achievements and objectives of the company are also ensured.

The improvement in the quality of life of the workers makes the performance in their functions and tasks more competent and motivated, which leads to obtaining over-compliance results, also generating a formidable and reliable work environment for both parts.

The investigation seeks to propose solutions to the Municipal Administration of Cimitarra, so that it chooses to execute the induction and training program for the personnel, approving their organizational persistence.

The objective of this research is to guarantee the structure, design and implementation of a process of induction and training of optimal and efficient administrative staff in the Cimitarra Santander Mayor's Office, which provides a solution to a problem present in a public entity and that affects performance of administrative employees directly and indirectly.

It will be presented in a study with a mixed approach, compiling numerical and specific data to study and integrate the research in a quantitative and qualitative way.

Keyword: training, induction, staff, program, talent.

Tabla de Contenido

Lista de tablas	9
Introducción	10
Fundamentos del proyecto	11
Título.....	11
Planteamiento del Problema	11
Justificación	13
Objetivos.....	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos	15
Antecedentes	16
Marco Teórico.....	18
Marco Legal	21
Metodología de la investigación	23
Tipo de investigación específica.....	23
Diseño	24
Procedimientos.....	24
Actividades priorizadas de inducción y entrenamiento	26
Tabla 1.	26
Resultados esperados	29
Tabla 2	29
Conclusiones.....	31

Recomendaciones	32
Referencias.....	33

Lista de tablas

Tabla 1. Actividades ciclo PHVA programa de inducción y entrenamiento.....26

Tabla 2. Resultados..... 29

Introducción

El presente proyecto, busca crear e implementar el proceso de inducción y entrenamiento del personal administrativo de la Alcaldía Municipal de Cimitarra, Santander.

Desde la administración de empresas se analizan los criterios y necesidades del recurso humano para seleccionar personal idóneo en la organización, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad actual y profundizar la mejora de la Gerencia del Talento Humano.

A través de un plan de trabajo grupal, se investiga y se analizan los procesos de planeación, organización y dirección del área de gestión humana en la alcaldía de Cimitarra Santander, enfocados en sus limitaciones e incidencias actuales para el desarrollo de plan de inducción y entrenamiento del personal administrativo que labora para esta entidad pública.

Según la página de información general de Cimitarra-Santander, este municipio colombiano, está ubicado en el Norte del País a 311 km de Bucaramanga, vía Panamericana, actualmente cuenta con una población aproximada de 50.877 habitantes y su División Administrativa cuenta con treinta y un (31) barrios en su zona urbana, y treinta y cinco (35) veredas en su zona rural.

De acuerdo con su organigrama institucional cuenta con treinta (30) cargos administrativos incluyendo el puesto del alcalde.

El propósito de este proyecto es analizar y proporcionar al área de Talento Humano de la Alcaldía de Cimitarra, un proceso de inducción y entrenamiento que cumpla con la normatividad actual.

Fundamentos del proyecto

Título

Diseño y construcción del programa de inducción y entrenamiento para el personal administrativo de la Alcaldía Municipal de Cimitarra, en el año 2021

Planteamiento del Problema

En los inicios de la administración no se tenía en cuenta al ser humano, es decir los trabajadores eran vistos como un ser el cual tenía como única función producir sin tener en cuenta ningún factor motivacional a excepción de la remuneración de la labor realizada.

(Ramírez Cardona, Fundamentos de administración , 2010).

Tras el impacto generado por la teoría de las relaciones humanas, se dieron a conocer un conglomerado de teorías motivacionales las cuales buscan incentivar la productividad en todos los niveles de las organizaciones, sin embargo, aplicarlas no es una tarea sencilla debido a que cada trabajador es diferente al otro, a pesar de que ambos cumplan la misma función dentro de la organización.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la motivación organizacional se encuentra íntimamente relacionada con la satisfacción laboral; constituyendo de esta manera dos grandes factores de suma importancia para la administración de personal. (Guillén Gestoso Carlos, 2000).

La inducción y el entrenamiento del recurso humano cumple una función muy importante dentro de toda organización; debido a que permite que los individuos desarrollen competencias y habilidades que a su vez mejoraran el desempeño del sujeto en el campo en el cual desarrolla sus actividades. (Ramírez Cardona, Fundamentos de administración , 2010).

Toda empresa cuenta con un sin número de recursos los cuales utiliza con el fin de desarrollar sus actividades, uno de estos recursos se denomina “el talento humano o también

denominado como: capital humano”, el cual está conformado por todos los individuos que trabajan día a día por el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Estas actividades las realizan haciendo seguimiento a los respectivos manuales que la empresa elaboro posteriormente y teniendo en cuenta, también aspectos tales como: curriculum, comportamiento, eficiencia y eficacia del empleado en el cumplimiento de sus labores; además cumpliendo con los respectivos requisitos de contratación. (Berghe Romero, 2010).

Sin embargo, recientemente hay un aspecto que ha estado tomando importancia dentro de la administración de empresas el cual ha sido denominado como gestión; la cual se encuentra encaminada de manera primordial hacia el talento humano y conocimiento, siendo estos dos capitales de suma importancia para que cualquier organización logre alcanzar sus objetivos y metas. (Cuesta Santos, 2010).

Es por tanto que la inducción y el entrenamiento de los colaboradores es primordial para lograr el alcance de los objetivos propuestos por la Alcaldía Municipal de Cimitarra, Santander.

Cabe resaltar que un personal no capacitado ocasiona retrasos en los procesos administrativos. Teniendo en cuenta que puede llegar a afectar la productividad y, por ende, la eficacia y la efectividad de la misma.

Es por esta razón que, por falta de capacitación al personal, se evidencia frecuentemente empresas incompetentes y deficientes en sus procesos administrativos, que generan resultados negativos y terminan por desaparecer su posición competitiva en el mercado.

¿De qué manera afecta la ausencia de conocimiento del talento humano, en el cumplimiento de las actividades que se llevan a cabo en los procesos administrativos de la Alcaldía Municipal de Cimitarra Santander?

Justificación

Para dar cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” Artículo 7°. Programas de inducción y reinducción.

Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Igualmente, al Artículo 11. Obligaciones de las Entidades. La cual dispone que es obligación de la entidad Numeral k. Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública. (republica).

En la búsqueda de implementar soluciones a las necesidades de entrenamiento e inducción de los empleados públicos, ya que la alcaldía de Cimitarra debe no solo dar cumplimiento a la lineamientos de la norma nacional y del Plan Nacional de Capacitaciones, si no reconocer la importancia de contar con un personal capacitado, idóneo, eficiente y capaz de desenvolverse en todas las áreas de la empresa, que le permitirá mejorar el desarrollo organización de las actividades del puesto de trabajo que el colaborador(a) desempeña y así brindar la herramientas necesarias al colaborador(a) como nuevos conocimientos y desarrollo de

nuevas habilidades acerca de la empresa para la cual trabaja, para lograr desarrollar una conexión y adaptación de la misma.

La falta de un programa de inducción y entrenamiento de personal, ocasiona efectos negativos en la productividad y competitividad de los colaboradores de la Alcaldía de Cimitarra, Santander y es un deber de las Instituciones Públicas brindar eficiencia y eficacia en los servicios y gestión administrativa. Y es así como se identificó la problemática actual, donde surge la necesidad de crear, establecer e implementar el proceso de inducción y entrenamiento a los trabajadores, con el fin de mejorar la prestación del servicio por parte del personal operativo y administrativo de la Alcaldía; motivo por el cual se alcanzará excelentes resultados que construyen a habitantes satisfechos, lo cual permite generar un impacto socialmente positivo tanto en la parte interna como en la parte externa de la administración.

Por otra parte, se hace necesario la implementación de los anteriores procesos puesto que estos garantizan el desarrollo de los procedimientos y actividades, con el fin de lograr mayor productividad con estándares de calidad, evitando pérdida de tiempo, maquinaria o servicios que adelanta la Alcaldía de Cimitarra Santander, permitiendo una gestión eficiente y una eficacia operacional del desempeño del talento humano.

La puesta en marcha de un plan de capacitación adecuado, permite que una organización desarrolle competencias, es decir, habilidades y conocimientos en su recurso humano, teniendo en cuenta que este recurso es el que permite mejorar su desempeño y rentabilidad. Es importante resaltar que se debe realizar periódicamente un análisis de necesidades organizacionales, con el fin de identificar las deficiencias de desempeño y dar soluciones oportunamente a los hallazgos encontrados.

Objetivos

Objetivo general

Crear y estructurar el proceso de inducción y entrenamiento del personal administrativo de la Alcaldía de Cimitarra, Santander.

Objetivos específicos

Identificar la problemática que actualmente se presenta en el área de talento humano de la administración Municipal.

Determinar las necesidades que tiene la empresa en relación al proceso formativo del personal y de esta manera plantear el programa de inducción y entrenamiento del personal.

Diseñar el programa de inducción y entrenamiento orientado a mejorar el desempeño de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cimitarra, Santander.

Formular soluciones a la administración Municipal de Cimitarra, de manera que opte por ejecutar programas de inducción y entrenamiento para el personal, que permitan su estabilidad organizacional.

Antecedentes

Según García (2008), el entrenamiento de personal es el proceso que se lleva a cabo para mejorar las habilidades y destrezas de los empleados en el cargo que desempeña, es técnico y se centra en destrezas físicas o repetitivas y su principal objetivo es optimizar el desarrollo de las actividades del puesto de trabajo que el colaborador(a) desempeña; aplicado de manera sistemática y organizada.

De acuerdo con Martha Alles (2006), la inducción es un proceso formal, a través del cual se busca que el nuevo integrante se acomode de manera rápida a la cultura, los comportamientos y procesos de la organización; su objetivo es brindar al colaborador(a) información general acerca de la empresa, para lograr su conexión y adaptación a la misma.

Ivancevich (2001) asegura que la capacitación y el entrenamiento pretenden que el empleado adquiera información, habilidades y conocimientos sobre la organización y a su vez sobre sus metas. Para él más que ascender en la línea de trabajo significaba ganar más dinero y adquirir un estatus más alto, adquiriendo mayor prestigio y poder. A sí mismo, consideraba que la evaluación del desempeño aplica medidas y ofrece retroalimentación a los empleados.

Como el Decreto 1567 de 1998 (agosto 5), Capítulo 1- Disposiciones generales Artículo 2°. Nos indica que el Sistema de Capacitación es el conjunto de métodos, recursos, leyes y prácticas legales dadas por el estado con el fin de lograr una mejor capacidad de aprendizaje y administración idónea para la Gestión del Talento Humano en la empresa.

Y de acuerdo al Decreto 4665 de noviembre de 2007, el Gobierno Nacional adoptó, el nuevo “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”. Las entidades tendrán la obligación de adelantar los programas de inducción y reinducción para todos los empleados con el fin de garantizar un conocimiento pleno de la

entidad, su cultura y responsabilidades. Las entidades deberán incluir en dichos programas orientaciones básicas sobre el tema de las competencias laborales.

De acuerdo a la investigación e indagación de la Alcaldía Municipal de Cimitarra-Santander, cuenta con el Plan Institucional de Capacitación, al cual debe incorporar los programas de inducción y entrenamiento para sus colaboradores del planta y los contratista de prestaciones de servicios, como sabemos las entidades públicas en cada una de sus dependencias poseen dos tipos de contratación: contrato directo (personal de planta) y contratos indirectos (personal por prestación de servicio), según la necesidad de cada Departamento o Secretaria.

Teniendo en cuenta que esta investigación se realizará en la Alcaldía Municipal de Cimitarra, Santander, se consideró pertinente que la indagación de la problemática que actualmente presenta en el área de recursos humanos de esta entidad pública, por la falta de un proceso eficiente y completo frente a las necesidades del personal de conocer perfectamente cómo desarrollar sus funciones y actividades para poder cumplirlas en el tiempo estipulado según la ley o en el tiempo estipulado según la modalidad de contrato, ya que en su gran mayoría, hay demoras en los procesos de respuestas y no hay buena gestión en los procesos administrativos.

Por lo anterior, la importancia de que se realicen el programa de inducción y entrenamiento, según sea al ingreso o reinducción al colaborador de la institución, así como los entrenamientos constantes y organizados en el manejo en sus destrezas para las diferentes tareas como el manejo y organización del archivo, manejo de las bases de datos, redacción de documentos, proyección de informes y demás tareas afines a los cargos que actualmente se manejan en la empresa.

Marco Teórico

La Alcaldía Municipal de Cimitarra dentro de su programa de Administración De Talento Humano, en su planta de funcionarios tiene por medio de acuerdo 139 del 23 de febrero de 2019 “Por medio del cual se establece la estructura organizacional y planta de cargos de la administración central del municipio de Cimitarra Santander”. A partir del Artículo 5: la estructura orgánica de 47 funcionarios de planta y un promedio de 100 Contratista CPS de apoyo y profesionales de las 10 dependencias que tiene la Alcaldía Municipal.

De lo cual se establece que se hace netamente necesario realizar el entrenamiento, capacitación e inducción en el puesto que laboran cada uno de los funcionarios, según lo que se estableció en el Plan institucional de Capacitaciones adoptado por la Resolución No. 350 del 10 de agosto de 2020, conforme al Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, todo con el fin de cumplir el deber como entidad pública, para garantizar a todo al personal de planta del municipio, el fortalecimiento de sus conocimientos destrezas y habilidades y desarrollo personal y como equipo de trabajo, para una mejor prestación del servicio en la gestión de la administración en cumplimiento de sus deberes, se brinda por medio de las capacitaciones el enriquecimiento de los conocimientos, con el fin de buscar la calidad en los procesos que se realizan, se busca completar el Plan Institucional de la entidad, con el diseño e implementación de los programas de inducción y re inducción.

Es así que dando cumplimiento al artículo 7º del Decreto Ley 1567 De 1988 el cual dispone; Programas de inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del

empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.” (Colombia, s.f.)

Es así, que, en relación a lo interior, es compromiso y deber como entidad pública brindar la capacitación y formación a sus empleados, para instruirlos con programas de inducción y Programas de re inducción, que están destinados a la orientación y reorientación de la integración del empleado, como a conocer y actualizarse de la información de la entidad, políticas, leyes, decretos, derechos y deberes etc... como también a enriquecer sus habilidades y destrezas lo cual debe proyectarse por lo menos cada dos años según seas las necesidades de la entidad.

Según la circular externa 100-010-2014 (Duran), circular que fue creada para orientar a las entidades públicas con el fin de que elaboren los Planes Institucionales de Capacitación, donde se dieron directrices sobre los programas de inducción y de re inducción.

Es así que la Alcaldía Municipal como entidad pública del estado en cumplimiento de sus deberes, implemento su Plan Institucional de capacitaciones y a los dispuesto en la circular, normas, leyes y decretos, y como deber y obligación los funcionarios deben realizar los programas de inducción y re inducción que brinde la entidad.

En otros conceptos y a través de la historia la inducción y el entrenamiento, son procesos relevantes dentro de una organización, los cuales aseguran el cumplimiento de los objetivos y a la vez permiten alcanzar el éxito deseado. Según Werther, W (1995) plantea que la inducción y el entrenamiento no solo son aplicables a los nuevos integrantes de una organización, sino también debe implementarse en el personal antiguo.

Para Chiavenato (1999) el entrenamiento es un proceso educativo donde los miembros desarrollan conocimientos, actitudes y habilidades en función de los objetivos propuestos por dicha entidad. Para este autor es importante que las organizaciones identifiquen sus necesidades con el fin de diseñar planes que contribuyan a solucionar cada una de las amenazas que afectan el desarrollo y la productividad de las mismas.

En la identificación de las necesidades se deben contemplar las siguientes variables: evaluación de desempeño, entrevistas, análisis de cargos, entre otros.

Desde otra perspectiva Mondy, R (2010) hace énfasis que el programa de inducción y entrenamiento promueve a las entidades a formar buenas relaciones laborales con el recurso humano. Un programa eficiente favorece la productividad de los procesos de la organización y además disminuye el corte de personal.

Debido a la falta de un programa de inducción y entrenamiento de personal, se ha originado una serie de efectos negativos en la productividad y competitividad de los colaboradores de la Alcaldía de Cimitarra Santander, siendo un deber de las instituciones públicas brindar eficiencia y eficacia en los servicios y gestión administrativa.

Marco Legal

De acuerdo con el marco normativo colombiano, el cual busca ser un referente o apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, establece una serie de límites y elementos a tener en cuenta para el cumplimiento de la ley frente a la contratación de servidores públicos.

El programa de inducción y entrenamiento del Talento Humano se ajusta a la normatividad que rige a las entidades públicas, con el fin de dar cumplimiento a los deberes y obligaciones, que se encuentran establecidos en los parámetros legales.

Según el artículo 64 de la ley 190 de 1995, es necesario que la Alcaldía Municipal de Cimitarra Santander, diseñe e implemente un programa de inducción y entrenamiento para el recurso humano que vaya a integrar la entidad y a su vez estos procesos deberán ser actualizados en un periodo no mayor a dos años, de acuerdo a los parámetros contemplados en la Ley.

También el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, dentro de su cuerpo normativo establece el sistema de capacitación, las definiciones y objetivos principales de la misma, en su Artículo 5°. Objetivos de la Capacitación.

Son objetivos de la capacitación.

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;

d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales

e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Y el artículo 54 de la Constitución Política establece que “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

De igual forma el numeral 3 del artículo 33 de la Ley 734 del 2002 (CDU) indica que la capacitación es un derecho que deben recibir los integrantes de una organización, garantizando así el desarrollo de las actividades.

Por otra parte, el numeral 40 del artículo 34 de la Ley 734 del 2002 refiere que es un deber de los individuos de una organización, capacitarse para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo.

Metodología de la investigación

Se empleará una investigación de tipo general con enfoque mixto, a través de este método, se establecerá una compilación de datos numéricos y específicos, mediante la cual se buscará recopilar los datos necesarios para determinar las necesidades que tiene la empresa en relación al programa de inducción y entrenamiento del personal administrativo de la Alcaldía de Cimitarra Santander.

Igualmente, a través de la toma de resultados estadísticos se observarán y se estudiarán los casos con más problemática que tenga el área de Gestión Humana de la administración Municipal.

La investigación mixta consiste en una metodología que radica en compilar, estudiar e integrar tanto la investigación cuantitativa como la cualitativa.

Tipo de investigación específica

Investigación mixta

Para este proyecto de investigación efectuaremos integración de datos tanto cualitativos como cuantitativos, con el fin de conocer la situación actual de la Gestión Humana en la alcaldía de cimitarra, recolectando información, examinando y describiendo sus necesidades para ejecutar acciones de mejora.

Mediante un estudio de casos se ejecutará una indagación profunda sobre la problemática actual que presenta el proceso de T.H. de la Alcaldía Municipal de cimitarra, esta indagación se obtendrá de los datos analizados de la página web de la alcaldía, archivos físicos, resultados estadísticos de los indicadores establecidos por el proceso de gestión humana de la alcaldía, por los resultados en evaluación de desempeño de los últimos dos años de los colaboradores y

también a través de la aplicación de encuestas y entrevistas que se efectuarán a un número específico de colaboradores.

Diseño

Materiales y métodos

Se buscará información fundamental y secundaria sobre el proyecto de investigación, se recogerán datos e informes estadísticos del área de T.H. de la alcaldía y con estos resultados se realizará un análisis promedio de las causas y efectos por la ausencia de conocimiento del talento humano, para con el cumplimiento de las acciones de mejora que se llevaran a cabo en los procesos administrativos de la Alcaldía Municipal de Cimitarra Santander.

Así mismo se efectuarán cuestionarios que permitan establecer la cantidad de colaboradores por áreas y el tipo de trabajo ejercido, entre otros.

Se utilizará material de apoyo como la aplicación de encuestas y entrevistas, con el fin de integrar los resultados obtenidos en la recolección y estudio de la problemática.

Procedimientos

Validar las metas definitivas y su alcance.

Recolectar datos generales y específicos sobre la problemática.

Diseñar un formato guía para aplicar los cuestionarios y las entrevistas.

Determinar la cantidad total de trabajadores en la Alcaldía.

Escoger el número de trabajadores a los cuales se les aplicara estos cuestionarios.

Entrevistar y efectuar los cuestionarios a los colaboradores seleccionados aleatoriamente.

Elaborar el presupuesto de las actividades a ejecutar.

Unificación de resultados con muestras estadísticas y teóricas.

Estudiar y examinar los datos obtenidos.

Realizar el informe de resultados sobre el plan de acción que se ejecutó.

La muestra poblacional objeto de estudio serán los trabajadores administrativos y operativos por contrato directo y por prestación de servicio que tiene la Alcaldía Municipal de Cimitarra Santander.

La cantidad de trabajadores seleccionados para aplicar el estudio, se tomará de acuerdo con los siguientes datos:

Cantidad de empleados públicos de la Alcaldía de Cimitarra, Santander en el año 2020.

Se establece un enfoque para que su desarrollo se de en un tiempo de corto plazo, destinando recursos económicos específicos y desarrollando acciones de mejora continua que permitan a la presente exploración mixta un resultado efectivo y eficiente para la cual se establece un tamaño muestral exequible y alcanzable de 80 servidores públicos para esta empresa.

La cantidad muestral se calcula teniendo en cuenta los siguientes ítems:

Nivel de confianza del 92%

Margen de error del 8%.

Se efectuara un estudio de resultados con enfoque estadístico que combinado con las indagaciones conseguidas en los cuestionarios realizados según la muestra poblacional y el análisis de las entrevistas ejecutadas, permitirán orientar y compilar información que ayude a cumplir con los objetivos inicialmente planteados; con los resultados compilados y a través de la proyección de los mismos mediante indicadores se lograra obtener datos específicos de la problemática, cantidad de trabajadores afectados, evaluar el desempeño de los colaboradores en sus funciones específicas y el cumplimiento de metas establecidas según los perfiles y cargos laborales.

El objetivo del análisis es crear y estructurar el procedimiento de inducción y entrenamiento de personal operativo de la Alcaldía de Cimitarra Santander.

En la compilación de la información y averiguación de datos: se utilizará un test de preguntas abiertas y entrevistas, que permitan recoger los insumos necesarios para consolidar y construir los procedimientos planteados en este proyecto.

Actividades priorizadas de inducción y entrenamiento

A continuación, se registran trimestralmente las actividades priorizadas de inducción y entrenamiento, de acuerdo a las necesidades identificadas en la Alcaldía Municipal de Cimitarra Santander.

Tabla 1

Actividades ciclo PHVA programa de inducción y entrenamiento

Actividad	Periodicidad	Indicador de Medición	Responsable	Recursos
Informar al personal y dar a conocer la Misión, Visión, políticas y Objetivos.	Al momento de la vinculación del personal.	Cantidad de empleados capacitados/cantidad de empleados promedio	Secretaria general / talento humano.	Presupuesto del gasto de personal.
Fomentar las buenas relaciones interpersonales.	Trimestral	Total, de personal encuestado/Total de personal motivado y satisfecho.	Secretaria general / talento humano.	Presupuesto del gasto de personal.

Dar a conocer a los servidores las diferentes temáticas de innovación tecnológica.	Trimestral	Cantidad de empleados capacitados/cantidad de empleados promedio	Secretaria general / talento humano	Presupuesto del gasto de personal.
Informar al personal, sobre la actualización de los cambios que genere la norma en general.	Trimestral	Capacitaciones realizadas /total de capacitados	Secretaria general /talento humano.	Presupuesto del gasto de personal.
Promover el entrenamiento en las áreas de trabajo a los funcionarios, en todo lo relacionado al recurso humano y cultura organizacional.	Trimestral	Cantidad de empleados capacitados/cantidad de empleados promedio	Secretaria general o talento humano	Presupuesto del gasto de personal.

Promover prácticas de buen gobierno y servicio al cliente a los funcionarios de la Alcaldía.	Semestral	Aplicación de encuestas de satisfacción / clientes satisfechos	Secretaria general /talento humano	Presupuesto del gasto de personal.
Aplicar programa de formación básica estructurado para cada cargo	Al ingresar a un nuevo cargo o en las actualizaciones de los procesos del area.	Firmar formato control de asistencia	Secretaria general /talento humano	Presupuesto del gasto de personal.
Aplicar actividades de formación para el desarrollo individual	Permanente	Certificado de capacitación	Entrenador profesional/ talento humano	talento humano

Resultados esperados

Tabla 2

<i>Resultados</i>		
Resultado Esperado	Indicador	Beneficiario
A través de la inducción se espera reducir tiempos, haciendo más eficientes las actividades de los funcionarios.	Jornada laboral /Horas laboradas.	Colaboradores con contrato directo y servidores públicos.
Mejor servicios y eficiencia en la respuesta de PQRDS (Peticiónes, quejas, reclamos, denuncias y sugerencias).	Disminuir Indicadores de Quejas y reclamos.	Colaboradores con contrato directo y servidores públicos.
Logra la constante actualización de los procesos y procedimientos de las funciones misionales de la entidad.	-Mayor eficiencia. -Disminución de Hallazgos. -Mayor eficacia. -Mayor satisfacción de la comunidad.	Funcionarios en general de la Alcaldía Municipal de Cimitarra.
Personal competente y calificado para desempeñar de manera eficiente los cargos asignados.	Actividades a desarrollar/rendimiento	Funcionarios en general de la Alcaldía Municipal de Cimitarra.

Alcanzar los objetivos propuestos y a su vez dar cumplimiento a la misión y visión institucional.	Calidad de servicio/Clientes satisfechos	Funcionarios en general de la Alcaldía Municipal de Cimitarra.
Mínima inversión de recursos.	Costos operativos/recursos asignados.	La entidad y los ciudadanos.
Actualización normativa y de procesos de las funciones misionales	-Mayor conocimiento -Disminución de la defensa jurídica del municipio.	La entidad.

Conclusiones

Este trabajo se realizó con el fin de analizar la alcaldía de Cimitarra en aspectos como lo son: descripción de puestos, evaluación de puestos, selección, capacitación, reclutamiento, incentivos entre otros, completando el modelo de Gestión de Talento Humano para implementarlo; y de esta manera hacer un aporte para el desarrollo de sus funciones, cumplimiento de logros y los aspectos más importantes referentes al capital más importante de la empresa: las personas.

El proceso de entrenamiento e inducción del personal en una organización es indispensable, ya que no solo afecta el desempeño de los colaboradores, sino que además afecta la productividad y el crecimiento de la empresa.

El proceso de capacitación al personal, se realiza con el propósito de adquirir los conocimientos necesarios, para desempeñar de manera eficiente las funciones del cargo a desempeñar.

El desarrollo personal dentro de una organización es una herramienta importante ya que contribuye al desarrollo de las habilidades personales, en este caso del personal de la Alcaldía de Cimitarra Santander, logrando el cumplimiento de los objetivos, tanto a nivel personal como a nivel empresarial.

Se identifica y analiza el problema que actualmente presenta el área de Talento Humano de la Administración Municipal del Municipio de Cimitarra Santander.

De lo anterior se puede concluir que la inducción y el entrenamiento, son procesos donde se adquieren conocimientos y habilidades, que garantizan la competitividad de la alcaldía de Cimitarra Santander y por ende el cumplimiento de los objetivos y el logro de la Misión.

Recomendaciones

Se recomienda a la alcaldía de Cimitarra Santander, implementar el programa de inducción y entrenamiento a todo el personal que conforma esta entidad; teniendo en cuenta que un recurso humano bien capacitado no solo desarrolla habilidades y destrezas a nivel personal, sino que también aumenta la productividad de la organización, viéndose reflejado en el incremento de la rentabilidad de la misma.

A su vez, se propone que esta organización debe fortalecer las relaciones interpersonales entre los miembros de esta entidad, teniendo en cuenta que un buen clima laboral aumenta el compromiso, la unidad y la confianza entre las diferentes áreas que la conforman, con el fin de generar mayor satisfacción a los ciudadanos en general.

Es así que la aplicación del programa, lograría que la entidad busque y fortalezca los conocimientos de sus funcionarios en los procesos y procedimientos misionales de la entidad, lo que ayudaría a mejorar el servicio al cliente y que mejoren los procesos.

Los funcionarios necesitan estar actualizados en función a sus actividades con el fin de lograr un buen desarrollo de las mismas, la inducción y reinducción permite que los funcionarios logren la integración y puedan ejercer de la mejor manera sus actividades.

Referencias

- Alcaldía (cimitarra-santander.gov.co)Berghe Romero, E. v. (septiembre de 2010). Digitalina. (E. Ediciones, Ed.) 4 de mayo de 2018, de Digitalina:
<http://biblio.uptc.edu.co:2098/visor/29966>
- Cabezas J. (2021). OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375).
<http://www.ebooks724.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Cimitarra (Santander) - Wikipedia, la enciclopedia libre Información general - Alcaldía Municipal de Cimitarra - Santander
https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_1567_1998.pdf
- Cuesta Santos, A. (2010). Digitalina. (E. Ediciones, Ed.) 4 de mayo de 2018,
<http://biblio.uptc.edu.co:2098/visor/29960>
- Dessler, G. (2015).). (pp.180-210). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.<https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=3504&pg=1>
- Durán, L. C. (s.f.). Circular Externa No. 100- 010 -2014.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320#0>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 4793) <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>

- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>
- García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Guillén Gestoso Carlos, G. B. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.

Idalberto, C. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill Interamericana.

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>

Mendez, A(2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Ministerio de trabajo. (28 de marzo de 2017). Vlex Colombia.

<http://biblio.uptc.edu.co:2084/#CO/search/jurisdiction:CO/resolucion+1111+del+2017/CO/vid/673715277>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.1851). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

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.5665) <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66 68). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-115). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.7683).<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- 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>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia [OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>
- Pérez S. (2021). OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Ramírez Cardona, C. (2010). Fundamentos de administración. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

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>

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>