

**AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TEXTO COMPLETO**

Puerto Colombia, **22 de noviembre de 2021**

Señores

DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

Universidad del Atlántico

Cuidad

Asunto: Autorización Trabajo de Grado

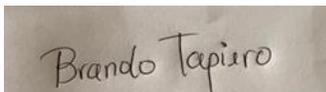
Cordial saludo,

Yo, **BRANDON ALFONSO TAPIERO PEREZ**, identificado(a) con **C.C. No. 1.143.142.551** de **Barranquilla**, autor(a) del trabajo de grado titulado **REORGANIZACION ADMINISTRATIVA EN LA SECRETARIA DE TALENTO HUMANO** presentado y aprobado en el año **2021** como requisito para optar al título Profesional de **ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**; autorizo al Departamento de Bibliotecas de la Universidad del Atlántico para que, con fines académicos, la producción académica, literaria, intelectual de la Universidad del Atlántico sea divulgada a nivel nacional e internacional a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios del Departamento de Bibliotecas de la Universidad del Atlántico pueden consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web institucional, en el Repositorio Digital y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad del Atlántico.
- Permitir consulta, reproducción y citación a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD-ROM o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

Esto de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Atentamente,



BRANDON ALFONSO TAPIERO PEREZV

C.C. No. 1.143.142.551 de BARRANQUILLA

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE PLAGIO EN TRABAJO ACADÉMICO PARA GRADO

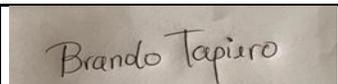
Este documento debe ser diligenciado de manera clara y completa, sin tachaduras o enmendaduras y las firmas consignadas deben corresponder al (los) autor (es) identificado en el mismo.

Puerto Colombia, **22 de noviembre de 2021**

Una vez obtenido el visto bueno del director del trabajo y los evaluadores, presento al **Departamento de Bibliotecas** el resultado académico de mi formación profesional o posgradual. Asimismo, declaro y entiendo lo siguiente:

- El trabajo académico es original y se realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, en consecuencia, la obra es de mi exclusiva autoría y detento la titularidad sobre la misma.
- Asumo total responsabilidad por el contenido del trabajo académico.
- Eximo a la Universidad del Atlántico, quien actúa como un tercero de buena fe, contra cualquier daño o perjuicio originado en la reclamación de los derechos de este documento, por parte de terceros.
- Las fuentes citadas han sido debidamente referenciadas en el mismo.
- El (los) autor (es) declara (n) que conoce (n) lo consignado en el trabajo académico debido a que contribuyeron en su elaboración y aprobaron esta versión adjunta.

| | |
|-------------------------------|--|
| Título del trabajo académico: | REORGANIZACION ADMINISTRATIVA EN LA SECRETARIA DE TALENTO HUMANO |
| Programa académico: | ADMINISTRADOR DE EMPRESAS |

| | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|----|----------------------|----|------------|---------------|
| Firma de Autor 1: |  | | | | | | |
| Nombres y Apellidos: | BRANDON ALFONSO TAPIERO PEREZ | | | | | | |
| Documento de Identificación: | CC | X | CE | | PA | Número: | 1.143.142.551 |
| Nacionalidad: | COLOMBIANO | | | Lugar de residencia: | | SOLEDAD | |
| Dirección de residencia: | CALLE 44#14-255 | | | | | | |
| Teléfono: | 3230357 | | | Celular: | | 3044544440 | |



FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO DE GRADO

| | |
|---|---|
| TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO DE GRADO | REORGANIZACION ADMINISTRATIVA EN LA SECRETARIA DE TALENTO HUMANO |
| AUTOR(A) (ES) | BRANDON ALFONSO TAPIERO PEREZ. |
| DIRECTOR (A) | ARNULFO MONTENEGRO |
| CO-DIRECTOR (A) | NO APLICA |
| JURADOS | NO APLICA |
| TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE | ADMINISTRADOR DE EMPRESAS |
| PROGRAMA | ECONOMÍA |
| PREGRADO / POSTGRADO | PREGRADO |
| FACULTAD | CIENCIAS ECONÓMICAS |
| SEDE INSTITUCIONAL | NORTE |
| AÑO DE PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO | 2021 |
| NÚMERO DE PÁGINAS | 26 |
| TIPO DE ILUSTRACIONES | NO APLICA |
| MATERIAL ANEXO (VÍDEO, AUDIO, MULTIMEDIA O PRODUCCIÓN ELECTRÓNICA) | NO APLICA |
| PREMIO O RECONOCIMIENTO | NO APLICA |



REORGANIZACION ADMINISTRATIVA EN LA SECRETARIA DE TALENTO HUMANO

BRANDON ALFONSO TAPIERO PEREZ

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ADMINISTRADOR DE
EMPRESAS**

PROGRAMA DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO

PUERTO COLOMBIA

2021



REORGANIZACION ADMINISTRATIVA EN LA SECRETARIA DE TALENTO HUMANO

BRANDON ALFONSO TAPIERO PEREZ

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ADMINISTRADOR DE
EMPRESAS**

ARNULFO MONTENEGRO

PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO

PUERTO COLOMBIA

2021

NOTA DE ACEPTACION

DIRECTOR(A)

JURADO(A)S

REORGANIZACION ADMINISTRATIVA EN LA SECRETARIA DE TALENTO HUMANO

RESUMEN

La siguiente investigación es el resultado de una propuesta realizada a la alcaldía municipal de soledad, enfocada en los nuevos cambios organizacionales que se han venido desarrollando entorno a la gestión humana, esto permitirá un proceso estratégico en la consecución de objetivos y metas de la secretaria de talento humano de soledad.

Para garantizar una reorganización eficiente se argumenta la posibilidad de proponer una perspectiva nueva, que sea incluyente y vinculante a los nuevos desafíos de la administración pública. A través del tiempo, las organizaciones evolucionan, se fortalecen para crecer y ser sostenibles con perspectiva de desarrollo, hace que sus trabajadores sean más competentes logrando que se apasionen por su trabajo, permitiéndole esto una mayor productividad a la organización.

PALABRAS CLAVE: Gestión humana, Reorganización, Perspectiva, Incluyente, Vinculante.

ABSTRACT

The following research is the result of a proposal made to the municipal of Soledad, focused on the new organizational changes that have been developing around human management, this will allow a strategic process in the achievement of objectives and goals of the secretary of human talent of loneliness. In order to guarantee an efficient reorganization, the possibility of proposing a new perspective, which is inclusive and binding to the new challenges of public administration, is argued. Through time, organizations evolve, they are strengthened to grow and be sustainable with a development perspective, it makes their workers more competent, making them passionate about their work, thus allowing greater productivity to the organization.

KEY WORDS: Human management, Reorganization, perspective, Inclusive, Binding.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Resumen | 1 |
| Tabla de contenido | 2 |
| Antecedentes..... | 3 |
| Planteamiento del problema | 4 |
| Revisión de literatura | 5 |
| Descripción del caso..... | 6-8 |
| Flujograma..... | 9 |
| Soluciones y retos actuales | 10-11 |
| Referencias bibliográficas | 12 |
| Anexos... .. | 13-20 |
| Glosario..... | 21-23 |

1. ANTECEDENTES

La gestión de talento humano surgió como respuesta a las necesidades, sociales económicas y culturales de las sociedades que han poblado la tierra desde los orígenes del hombre en la historia y sus diferentes enfoques han dependido, en gran medida, de la toma de decisiones de las diferentes organizacionales sociales que ha constituido en busca de la eficiencia y el mejoramiento continuo de su entorno de trabajo.

La estrategia de talento es, de hecho, tan importante como cualquier otra parte de la estrategia general de una organización, independientemente del negocio. Desafortunadamente, el duro resplandor de la recesión ha puesto de manifiesto el hecho de que la planificación y gestión del talento Las capacidades de muchas organizaciones no están a la altura de los desafíos que se avecinan.

La gestión del talento es un proceso que surgió en la década de 1990 y continúa adoptándose a medida que más empresas llegan adarce cuenta de que los talentos y las habilidades de sus empleados impulsan el éxito de su negocio.

Estas empresas desarrollan planes y procesos para rastrear y administrar el talento de sus empleados, lo que incluye atraer y reclutar candidatos calificados con competitividad antecedentes, gestión y definición de salarios competitivos, oportunidades de formación y desarrollo, desempeño procesos de gestión programas de retención, promoción y transición.

Durante la crisis financiera, muchas organizaciones tomaron las medidas necesarias y aceptadas en sus recuentos. Si era congelar, recortar las bonificaciones o incluso reducir el tamaño de su empleo total, la mayoría los vio como respuestas razonables a la reducción drástica de la demanda que se produjo durante el primer semestre la crisis, Pero con la recuperación asiática ahora en pleno apogeo, los trabajadores esperan mucho más de sus organizaciones.

El contexto actual ha supuesto para las organizaciones un conjunto de transformaciones producto de complejos procesos sociales, económicos y políticos que las han empujado a replantearse con miras a afrontar los retos de un mundo globalizado, con flujos de información acelerados y con una demanda creciente de

mayores niveles de competitividad y productividad (Álvarez Giraldo, Calderón Hernández, & Naranjo Valencia, 2011).

Hoy se llama como la era de la creciente competencia entre las organizaciones contra los recursos limitados. Hoy en día, las organizaciones alcanzaron una mayor conciencia de que los recursos humanos talentosos son recursos valiosos y, si se pueden administrar estratégicamente, se asociarán con el máximo retorno de la inversión. Es obvio que obtener beneficios de recursos humanos talentosos requiere una gestión adecuada y este es uno de los mayores desafíos para las organizaciones.

La gestión del talento como sistema de identificación, captación, formación, promoción y retención de personas con talento se ha propuesto con el objetivo de optimizar la organización y lograr resultados empresariales. En otras palabras, la gestión del talento se refiere al proceso sistemático y dinámico mediante el cual se están identificando los recursos humanos para ocupar puestos y puestos clave en el futuro y se preparan a través de una amplia variedad de programas educativos y de capacitación para estas ocupaciones.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La alcaldía municipal de soledad necesita ajustar y rediseñar la oficina de talento humano, adaptarse rápidamente a los nuevos desafíos coyunturales para los trabajadores en el contexto actual de covid19, enfrentar los nuevos desafíos de la gestión de talento humano es un reto importante para el desarrollo integral de la organización, para el buen vivir dentro de las relaciones laborales. aportándole nuevas herramientas tecnológicas que faciliten el acceso a la información.

3. REVISION DE LITERATURA

Distintos autores han escrito sobre gestión humana en el marco de la administración pública, sus beneficios dentro de las organizaciones y el desarrollo que pueden llegar alcanzar cuando se logran objetivos colectivos, la importancia que tiene hoy en día la gestión humana nos permite destacar aspectos importantes y que no está demás considerar para ponerlos en prácticas y obtener resultados favorables que puedan aportar a enriquecer los procesos administrativos. Tres elementos se conjugan para dar una nueva perspectiva de lo humano en la organización: primero, el reconocimiento del saber cómo fuente

importante en la generación de riqueza; segundo, la valoración de los activos intangibles que se encuentran en las personas como elemento básico en la formulación de estrategias empresariales que lleven a las organizaciones a ser más competitivas, y, tercero, el surgimiento de una nueva teoría de la estrategia, que reconoce el papel de los recursos y las capacidades internas de las empresas en su competitividad (Barney, 1991; Barney y Wright, 1998)

Una primera revisión de la literatura mostraba relaciones entre el comportamiento de las personas, la rentabilidad y el valor de las acciones (Huselid, 1995; Huselid y Becker, 1997, citado en Pfeffer, 1998. En términos de Dolan, Schuler y Valle (1999), la capacidad de agregar valor desde lo estratégico se debe a una revalorización de los recursos humanos en la empresa, basada en el surgimiento de tres creencias que tomaron fuerza a raíz del nuevo paradigma económico: su influencia en la calidad de las decisiones estratégicas de la alta gerencia, la incidencia de las actividades de recursos humanos sobre el rendimiento de los empleados y la importancia de las prácticas de recursos humanos para la implantación de los objetivos y metas estratégicas que toma la alta gerencia.

Por otra parte, considerando que las personas en las empresas dependen de los jefes de línea y que en buena medida el desarrollo como trabajadores depende de la calidad de sus jefes, la gestión humana tiene que intervenir para mejorar la calidad de la dirección “Los profesionales de RH. del futuro sabrán cómo desenvolverse en la difícil tarea de garantizar que los directivos se responsabilicen completamente de la parte humana de la empresa, a la vez que les facilitan las herramientas y la instrucción necesarias para asegurar su éxito” (Christensen, 1998, p. 33)

Por otra parte, gestión humana se tiene que convertir en el canal de mediación entre los trabajadores y la organización, porque su responsabilidad es establecer procesos de reconocimiento y estímulo que mejoren la motivación. “Se aseguran (los profesionales de RH) también de que todos los empleados dispongan de los medios necesarios, incluyendo los tecnológicos y los de desarrollo de personal; y se centran en evaluar, celebrar y recompensar la buena actuación” (Heskett y Schlesinger, 1998, p. 47).

gestión humana es responsable de garantizar que las normatividades que tienen relación con las personas se cumplan; esto se opera en la vigilancia y cumplimiento de las leyes laborales, garantizando, además, protección frente a posibles violaciones a los derechos humanos, la discriminación, el trabajo infantil y la libertad de asociación (Pacto Global).

Los fundamentos de recursos humanos como función de valor agregado los sintetizan Becker y Huselid en: “una estrategia de negocios que confíe en las personas como fuente de ventaja competitiva sostenida, una cultura gerencial que comparta y defienda esa creencia y unos gerentes de recursos humanos que entiendan las implicaciones del capital humano sobre los problemas del negocio y puedan modificar el sistema de recursos humanos para solucionar esos problemas” (1999, p. 290).

El papel central del área de talento humano, en este aspecto, es apoyar que la organización desarrolle la capacidad para actuar estratégicamente. Esto implica trabajar en dos aspectos: crear visión y acción estratégica y alinear la cultura y la estrategia. La primera tiene que reflejarse en el logro de objetivos organizacionales, en la reducción de tiempos entre la concepción y la ejecución de la estrategia, en la conversión de la estrategia de servicio en prácticas específicas, en la mejora del desempeño financiero y en una cultura organizacional coherente con las políticas y finalidades organizacionales

4. DESCRIPCION DEL CASO

La alcaldía municipal de soledad es una Organización compuesta por expertos en el manejo y administración del Recurso Humano de alta calidad. Se preocupa por mantener una relación cercana con sus habitantes, incluyendo niños, niñas, jóvenes y adultos, con el objetivo de garantizar una mejor calidad y bienestar para los soledesños. Cabe resaltar que en la secretaria de talento humano de soledad, cuenta con un nombre obsoleto, ya que para muchos expertos, no se habla de talento Humano, si no de gestión humana, esto nos induce a proponer un nuevo cambio hacia el nombre de esta secretaria e implementación de la gestión humana para reorganizar y empoderar a los trabajadores de sus funciones y capacidades individuales que aportan valor agregado a la alcaldía.

Para el desarrollo de este trabajo, se ha recurrido a la búsqueda sistemática de información en fuentes secundarias con el propósito de generar un documento de reflexión que gire en torno al valor que representa para la organización el contar con un proceso de gestión humana caracterizado por la calidad y apoyo a conllevar dicha área a constituirse como un departamento de apoyo a los procesos de gestión y de toma de decisiones para cualquier tipo de organización.

De acuerdo a lo anterior, esto beneficiara a la alcaldía municipal de soledad no solamente desde el punto de vista organizacional, si no también desde una óptica de crecimiento de los trabajadores al adaptar un modelo de gestión de talento humano.

Así mismo la alcaldía municipal de soledad espera consolidar una base de datos solida para poder predecir comportamientos y niveles de desempeño de sus empleados, lo que puede ser un factor determinante para adaptarse a los nuevos desafíos de la gestión de talento humano a la hora de realizar reclutamiento de sus futuros trabajadores.

Por lo tanto, a continuación, se presentan las actividades de la metodología utilizada:

FASE I: DIAGNOSTICO.

Se revisaron los perfiles de cada cargo, trabajadores con las competencias actuales asignadas en la oficina de talento humano validando con los jefes de cada área que compete.

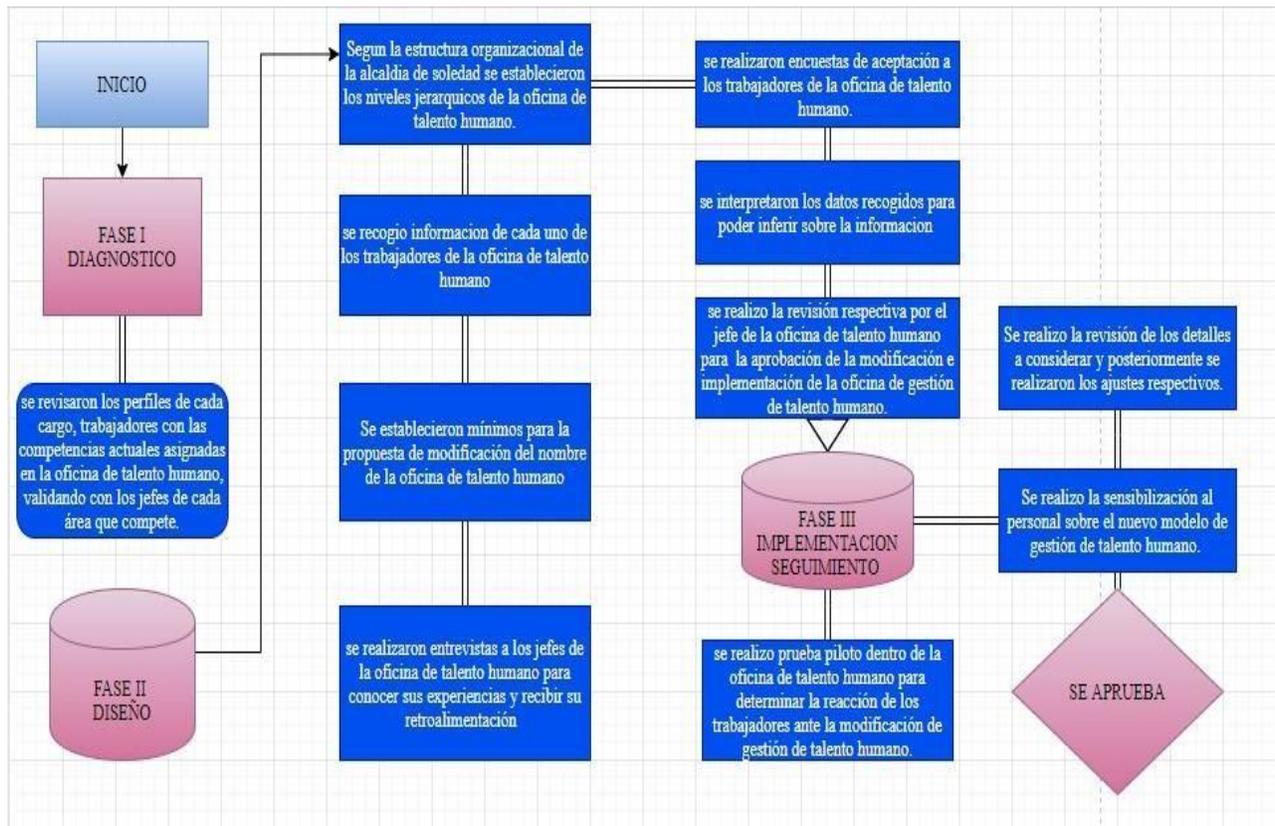
FASE II: DISEÑO.

1. Según la estructura organizacional de la alcaldía municipal de soledad se establecieron los niveles jerárquicos de la oficina de talento humano.
2. Se recogió información de cada uno de los trabajadores en la oficina de talento humano.
3. Se establecieron los mínimos para la propuesta de modificación del nombre de la oficina de talento humano por Gestión de talento humano.
4. Se realizaron entrevistas a los jefes de la oficina de talento humano para conocer sus experiencias y recibir su retroalimentación.

5. Se realizaron encuestas de aceptación a los trabajadores de la oficina de talento humano.
6. Se interpretaron los datos recogidos para poder inferir sobre la información que se tiene.
7. Se realizó la revisión respectiva por el jefe de la oficina de talento humano para la posterior aprobación sobre la modificación e implementación de gestión de talento humano.

FASE III. IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO.

8. Se realizó prueba piloto dentro de la oficina de talento humano para determinar la reacción de los trabajadores ante la modificación e implementación de la oficina de gestión de talento humano.
9. Se realizó la revisión de los detalles a considerar y posteriormente se realizaron los ajustes respectivos.
10. Se realizó la sensibilización al personal sobre el nuevo modelo de gestión de talento humano.



FLUJIGRAMA

Para llevar a cabo el proceso anterior se diseñaron los productos que a continuación se relacionan, los cuales fueron entregados a la oficina de talento humano, como evidencias del trabajo realizado.

7. SOLUCIONES Y RETOS ACTUALES

El éxito de cualquier organización depende en gran medida de recursos humanos, esto siempre ayudara a conocer todos los aspectos a tener en cuenta a la hora de tomar decisiones que puedan ayudar a fortalecer los procesos internos y disminuir todas aquellas desventajas que estén presente y no se hayan detectado anteriormente.

Es importante establecer que, para algunas organizaciones como las micro y pequeñas empresas, por ejemplo, la gestión humana no ha pasado de ser un proceso operativo que no agrega valor a la institución y por tal, su desarrollo ha sido lento –o incluso nulo-, desconociendo las enormes posibilidades que pueden derivarse de su formalización y su posicionamiento como área estratégica. Lo anterior está fundamentado en que en las organizaciones, el departamento o área de gestión humana sólo cumple la función de realizar actividades operativas como la selección, la contratación, el bienestar y la salud ocupacional, dejando de lado la actividad estratégica que aporta al logro o cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos desde el nivel gerencial (Chiavenato, 2002)

Es por lo expuesto anteriormente que aquellas organizaciones que aún no han dado el valor que debe representar el área encargada de la gestión de las personas en la institución, deben desarrollar un modelo integral de gestión humana que permita determinar su aporte a los procesos estratégicos institucionales. Es por ello, que en las siguientes líneas se presentan algunos aspectos relevantes a tener en cuenta a la hora de desarrollar el proceso de gestión humana en la organización.

En el área de gestión humana se desarrollan procesos que conllevan a la vinculación de un personal que responda a las necesidades de la organización y que cumplimiento de la misión, visión y objetivos organizacionales establecidos tener esto presente nos ilustrara la forma en que debe evolucionar el área de

gestión humana dentro de las organizaciones para cumplir los objetivos trazados desde el enfoque de crecimiento de las organizaciones, la consolidación y posicionamiento de las misma y sobre todo la sostenibilidad en el tiempo.

Cada vez con mayor fuerza las Tendencias de Gestión Humana se sustentan en discursos que pretenden "rescatar" al ser humano dentro de la organización, lo que no necesariamente se traduce en los procesos de gestión humana que se realizan en las organizaciones nacionales e internacionales, esto puede ser constatado no sólo en la gran diversidad de tendencias que se yuxtaponen en las prácticas administrativas, sino en la ausencia de reflexión en su aplicación y los efectos que tienen en el personal de la organización.

En países como Colombia las tendencias de gestión humana son básicamente las mismas que se dan en el mundo, lo que de una u otra manera difiere son las estrategias que se utilizan para implementarlas. En este sentido, desde el análisis documental, puede observarse que en todos los países se dan tres perspectivas: la primera de ellas es la aplicación de las tendencias de gestión humana sin una reflexión clara en torno a ellas, la segunda es la aplicación de dichas tendencias de una manera crítica y reflexiva, y la tercera, y quizá más exitosa, es la asunción de la gestión humana como estrategia, lo que hace posible ubicar al ser humano en el centro del acontecer organizacional.

En la actualidad las perspectivas de la gestión humana ofrecen la posibilidad de encontrar al ser humano que está inmerso en la organización y trabajar con base en él, en sus potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones, generando un valor agregado y un aspecto diferenciador de cada organización que la haga más productiva y competitiva. *Fragmento tomado de Revista Estudios Gerenciales. Vol. 24. No. 107. (AbrilJunio 2008)

9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones (8ª ed.). McGraw-Hill.

Huselid, 1995; Huselid y Becker, 1997, citado en Pfeffer, 1998.

Álvarez Giraldo, Calderón Hernández, & Naranjo Valencia, 2011.

Werther, W. & Davis, K. (1995). Administración de personal y recursos humanos (4ª ed.). McGraw-Hill.

Heskett y Schlesinger, 1998, p. 47).

Christensen, 1998, p. 33

Revista Estudios Gerenciales. Vol. 24. No. 107. (Abril-Junio 2008)

10.

ANEXOS

Anexo 1. actas de reuniones

ALCALDÍA MUNICIPAL
DE SOLEDAD
Secretaría de Talento Humano

 GRAN PACTO SOCIAL FOR
SOLEDAD

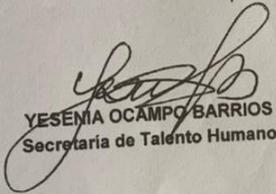
ACTA DE PRACTICAS

ASUNTO: Reunion Practicas Profesionales.

Por medio de la presente:
El día 15 de abril de 2021, se congregó una reunión con la Dra Buena Ventura Leonor (azuro)

Se trataron los siguientes temas:
Implementación de métodos para reorganizar la Secretaría de talento humano de forma efectiva y eficaz.

ESTUDIANTE: Brando Tapier


YESENIA OCAMPO BARRIOS
Secretaria de Talento Humano

Elaboró: Wilmer Andrade 
Auxiliar Administrativo - STH

Sede Granabastos, Kilómetro 4, Avenida Murillo
Soledad, Colombia
TELÉFONO (+5) 328 2282 Secretariadetalentohumano@soledad-atlantico.gov.co
www.soledad-atlantico.gov.co



ACTA DE PRACTICAS

ASUNTO: Reunión Prácticos Profesionales

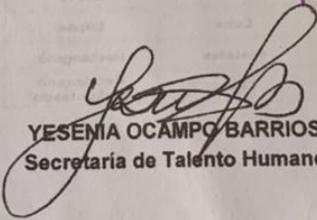
Por medio de la presente:

Se reúnen la señora Jena Chelia, fadía cure, abogadas asesoras el día 24 de marzo de 2021.

Se trataron los siguientes temas:

Aportes ideas, Recolección de Información para la reorganización Administrativa de la alcaldía de Soledad

ESTUDIANTE: Braunton Tapiero


YESENIA OCAMPO BARRIOS
Secretaría de Talento Humano

Elaboró: Wilmer Andrade
Auxiliar Administrativo - STH



ASUNTO: ACTA DE PRACTICAS
Reunión Practicas profesionales

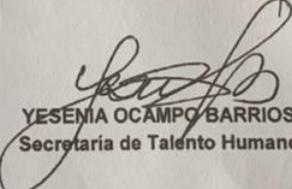
Por medio de la presente:

Nos reunimos el 19 de mayo del 2021
La Dra. Fabia Cure, Lena Chelva y mi
Persona.

Se trataron los siguientes temas:

- ✓ Organizar la documentación de los
trabajadores nombrados
- ✓ Solicitar a los funcionarios los documentos
faltantes del Sigep.

ESTUDIANTE: Braeson Tapiero P.


YESENIA OCAMPO BARRIOS
Secretaria de Talento Humano

Elaboró: Wilmer Andrade 
Auxiliar Administrativo - STH



ASUNTO: ACTA DE PRACTICAS
Reunión Practicas Profesionales

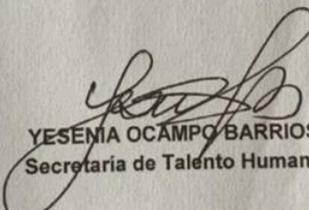
Por medio de la presente:

Citamos el 4 de junio del presente año
a la secretaria de talento humano la
Dr Yesenia Ocampo y Buenaventura Jones (asesora)

Se trataron los siguientes temas:

Seguimiento del plan de mejoramiento para
reorganizar el nombre de la Secretaria
de talento humano, alcaldía de Soledad.

ESTUDIANTE: Brauden Tapiero P.


YESENIA OCAMPO BARRIOS
Secretaria de Talento Humano

Elaboró: Wilmer Andrade 
Auxiliar Administrativo - STH

Sede Granabastos, Kilómetro 4, Avenida Murillo
Soledad, Colombia

TELÉFONO (+5) 328 2282 Secretariadetalentohumano@soledad-atlantico.gov.co

www.soledad-atlantico.gov.co

Anexo 2. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS.





Sede Norte: Cra. 30 No. 8 - 49, Puerto Colombia - Atlántico
Sede Centro: Cra. 43 No. 50 - 53, Barranquilla - Atlántico. [18]
Bellas Artes - Museo de Antropología: Calle 68 No. 53 - 45, Barranquilla - Atlántico
Sede Regional Sur: Calle 7 No. 23 - 5, Barrio Abajo, Suan - Atlántico



CO-SC7289-1

PBX: (57) (5) 385 22 66



Sede Norte: Cra. 30 No. 8 - 49, Puerto Colombia - Atlántico
Sede Centro: Cra. 43 No. 50 - 53, Barranquilla - Atlántico. [19]
Bellas Artes - Museo de Antropología: Calle 68 No. 53 - 45, Barranquilla - Atlántico
Sede Regional Sur: Calle 7 No. 23 - 5, Barrio Abajo, Suan - Atlántico



CO-SC7289-1

PBX: (57) (5) 385 22 66

Anexo .3 FORMATO DE PREGUNTAS PARA ENCUESTAS

Para realizar las encuestas a los funcionarios se utilizó Google Encuestas, donde se les envió a 34 personas que pertenecen a esta dependencia.

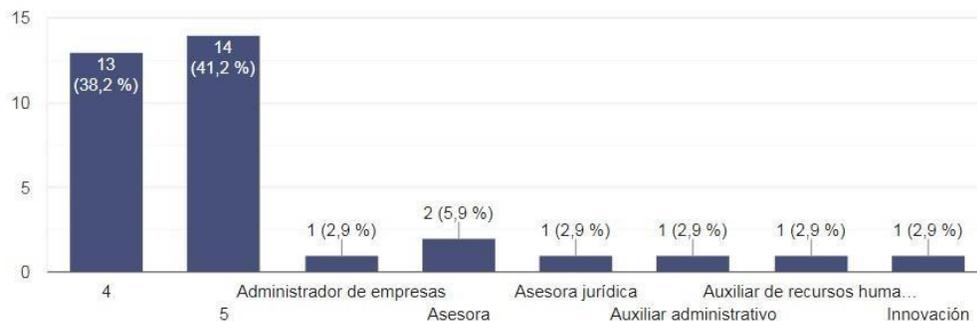
Escala de Valor

5 Muy Bueno, 4 Bueno, 3 Regular, 2 Bajo, 1 Muy Bajo.



1)Cuál es el Aporte del Cargo dentro del Área de la Secretaria de Talento Humano. Valore del 1-5 Según su Criterio

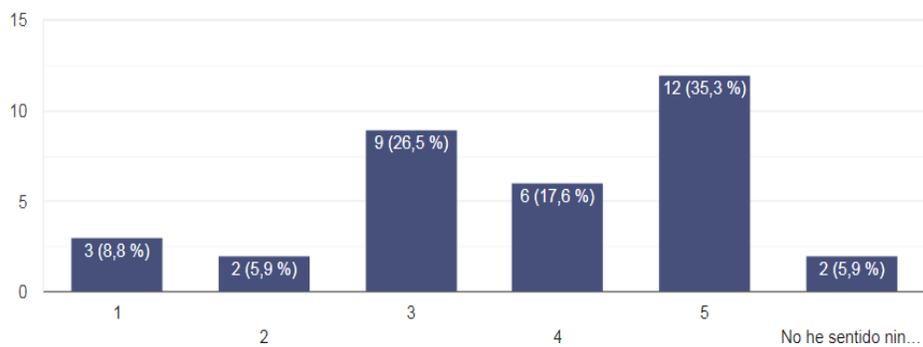
34 respuestas



De las 34 personas encuestadas, 13 personas (38,2%) se valora en la escala de 4 Bueno; 15 personas (41,2%) se valora en la escala de 5 muy bueno ; 1 persona (2,9%) realiza su aporte según su criterio como administradora de empresas, 2 personas (5,9%) aporte según su criterio como asesor; 1 persona (2,9%) aporte según su criterio como asesora jurídica; 1 persona (2,9%) aporte según su criterio como auxiliar administrativo; 1 persona (2,9%) aporte según su criterio como auxiliar de recursos humanos; 1 persona (2,9%) aporte según su criterio en innovación.

2) Ha Sentido Presión en las Actividades o Funciones que Desempeña dentro de la Secretaria de Talento Humano Valore 1-5 según criterio

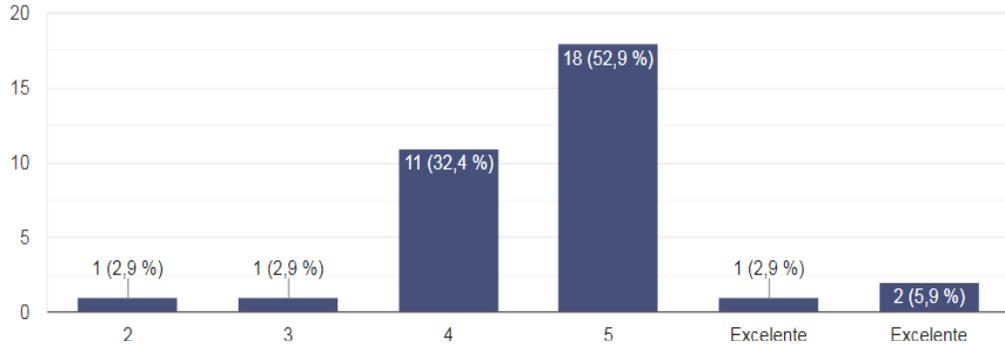
34 respuestas



De los 34 funcionarios encuestados 3 personas (3,8%) optaron por la escala de valor 1 muy bajo; 2 personas (5,9%) optaron por la escala de valor 2 bajo; 9 personas (26,5%) optaron por la escala de valor 3 regular; 6 personas (17,6%) optaron por la escala 4 bueno; 12 personas (35,3%) optaron en la escala de valor 5 muy bueno y 2 personas (5,9%) cuentan que nunca han sentido ningún tipo.

3) Cómo es la Comunicación con sus Compañeros dentro de la Secretaria de Talento Humano. 1-5 según criterio

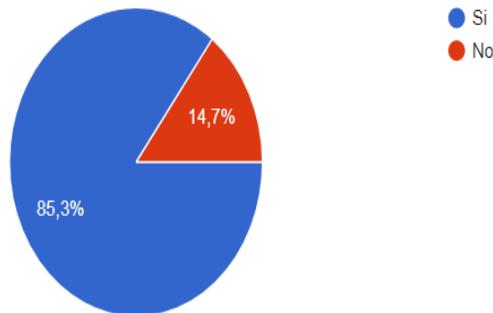
34 respuestas



De los 34 funcionarios encuestados 1 personas (2,9%) opto por la escala de valor bajo; 1 personas (2,9%) opto por la escala de valor regular; 11 personas (2,9%) optaron por la escala de valor bueno; 18 personas (52,9%) optaron por la escala de valor muy bueno; en otros 1 persona (2,9%) opto por dejar su comentario excelente y asimismo otras 2 personas (5,9%) también.

4) Estaría Usted de acuerdo con la reorganización Administrativa de la Secretaria de Talento Humano

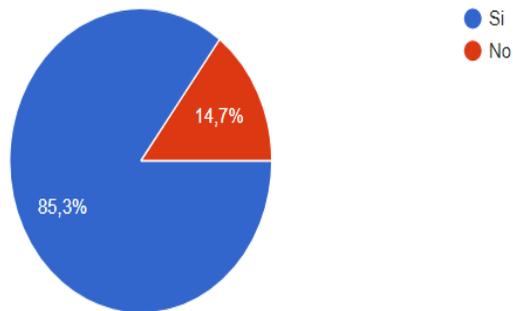
34 respuestas



De los 34 funcionarios encuestados un (85,%) está de acuerdo con la reorganización administrativa de la secretaria de talento humano y un 14,7% en desacuerdo, cabe resaltar que hay un gran porcentaje del personal que quiere nuevos cambios para la dependencia del municipio de soledad.

5) Considera usted que se debería cambiar el nombre de la Secretaria de Talento Humano a Secretaria de Gestión humana de la Alcaldía de Soledad?

34 respuestas



De los 34 funcionarios encuestados un (85,%) está de acuerdo con cambiar el nombre de Secretaria de Talento Humano a Secretaria de Gestión Humana y un 14,7% en desacuerdo, cabe resaltar que hay un gran porcentaje notable del personal que quiere el nuevo cambio de nombre para la dependencia del municipio de soledad y eso es un factor favorable.

GLOSARIO

CALIDAD: Capacidad de alcanzar los resultados de calidad previstos, independientemente de los medios que se utilicen, de acuerdo con las metas y objetivos propuestos, y con los estándares de calidad definidos.

CAPITAL HUMANO: Es definido como la mano de obra dentro de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad.

COMPETENCIA: Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo; de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral.

COMPORTAMIENTO: El comportamiento es la manera de conducirse las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos.

EFICIENCIA: La palabra eficiencia proviene del latín *efficientia* que en español quiere decir, acción, fuerza, producción.

EVALUACIÓN: Se refiere al proceso de determinar el valor o la significación de una actividad, política o programa. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo.

EVALUAR: Comparar y enjuiciar los resultados alcanzados respecto de los esperados en un momento y espacio dados. Es buscar las causas de su comportamiento, entenderlas e introducir las medidas correctivas y oportunas.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS: Proceso a través del cual se verifica la capacidad de una persona con relación al desempeño requerido, que puede estar traducido en una norma.

INDICADOR: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayudar a evaluar los resultados de un organismo de desarrollo.

PRODUCTIVIDAD: Rendimiento en términos de producción o servicios que deriva de los recursos aplicados por una empresa o una organización de servicios.

RECURSOS: medios que se emplean para realizar las actividades. Se clasifican en seis clases: humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta física y tiempo.

RENDIMIENTO: El rendimiento es una proporción entre el resultado obtenido y los medios que se utilizaron. Se trata del producto o la utilidad que rinde alguien o algo. Aplicado a una persona, el término también hace referencia al cansancio o a la falta de fuerzas.

RESULTADOS: Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de una intervención para el desarrollo. Términos conexos: efecto directo, repercusión, impacto.

TALENTO: Aptitud natural para hacer una cosa.

TÉCNICA: Conjunto de habilidades para aplicar determinados conocimientos

POTENCIAL: Conjunto de competencias y de aptitudes que posee un individuo (o un conjunto de individuos) y que pueden ser aplicadas en una situación de trabajo.

PROCESO: Un proceso (del latín processus) es un conjunto de actividades o eventos que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) con un fin determinado.

VALIDACIÓN: Proceso en el que se asegura que los contenidos o evidencias de desempeño correspondan al trabajo real, o sea, que los elementos o tareas levantadas están de acuerdo con los padrones del sector productivo o de las normas de competencia establecidas.