

**Un proceso que busca el mejoramiento en la calidad de vida de los funcionarios en la  
organización.**

**JUAN FELIPE RODRIGUEZ JAUREGUI**

**CODIGO: 6700679**

**ASESOR DE INVESTIGACION**

**DAVID MENDOZA BELTRAN**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**DIRECCION DE POSTGRADOS**

**ESPECIALIZACION GESTION DEL DESARROLLO ADMINISTRATIVO**

**2015**

## ***Resumen***

Con el presente trabajo, lo que se busca es ver que tan buena es la gestión del grupo de Talento Humano en el Instituto Nacional de Vías, debido a que la percepción que se tiene en general es poco favorable, motivo por el cual lo que se propone es lograr las suficientes mejoras en los procesos de comunicación entre el cliente interno y externo de la entidad para poder llegar a dar a conocer todos los programas con los que se cuenta y así los funcionarios encuentren en el grupo de talento humano, personal multidisciplinario que se preocupa por la calidad de vida de forma interna con la población y de forma externa con la familia de cada uno de los funcionarios.

### **Palabras Clave:**

Talento Humano, Capacitación, Bienestar, Nomina.

### ***Abstract***

In this work, what is sought is to see how good is the management of human talent group in the National Roads Institute, because the perception generally have very unfavorable, why so it is proposed to achieve sufficient improvement in the processes of communication between the internal and external customers of the organization to reach to publicize all the programs with which it has so officials are in the group of personal human talent multidisciplinary that He cares about the quality of life of the population internally and externally with the family of each of the officials.

### **Keywords:**

Human Talent, Training, Welfare, Payroll.

*Un proceso que busca el mejoramiento en la calidad de vida de los funcionarios en la organización.*

Es importante cambiar la percepción que se tiene hacia el grupo de gestión del talento humano porque mediante este cambio se va a lograr que las personas de la organización tengan mayor sentido de pertenencia y adicional van a evidenciar que dentro de la organización existe un grupo interdisciplinario de profesionales que los respalda y busca lo mejor para su crecimiento profesional y personal, con el fin de generar día tras día mejores competencias para las labores ejercidas por los funcionarios públicos tanto de carrera administrativa, contratistas y provisionales.

Temas investigados: (procedimientos del Grupo de Gestión de Talento Humano)

- Capacitación

La capacitación se entiende según el decreto 1567 de 1998, así:

*Artículo 4º.- Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de*

*formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.*

**Parágrafo.- Educación Formal.** *La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.*

- Bienestar, surge de la idea del estar bien en donde la definición es la siguiente:

*Bienestar Social Laboral es el “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social” (VIGOYA: 2002:25).*

*Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.*

Conforme a lo establecido en el plan operativo y táctico del grupo de gestión de talento humano encontramos según el programa de bienestar y salud ocupacional las siguientes actividades para los funcionarios de planta de la entidad: vacaciones recreativas para hijos

de funcionarios, rutas, convenio deporte compensar, pausas activas con ARL Positiva, Bono diciembre compensar, fiesta de fin de año, copass, brigada de emergencia, epps.

- Nomina es el procedimiento en donde se involucra todo el tema relacionado con el pago por parte del empleador a los funcionarios de planta y según lo investigado la definición es la siguiente:

*Se define como el documento que reciben los trabajadores de la empresa mes a mes y que es el **recibo de salario** que la empresa da al trabajador reflejando la **cantidad económica** que el empleado recibe a cambio de su trabajo. En otros términos, **la nómina** es un documento con validez legal que refleja por escrito **el salario de los trabajadores**.*

Conforme a la percepción que se tiene hacia el Grupo de Gestión de Talento Humano del Instituto Nacional de Vías, se puede constatar que la mayor parte de los funcionarios tienen desconocimiento de la ardua labor que ejerce este grupo en la organización, partiendo del hecho en donde no se tiene claridad en la diferenciación de programas que se manejan desde este grupo, motivo por el cual se evidencia que se tienen grandes problemas frente a la falta de información y sensibilización de las actividades ejercidas.

Es evidente que los proceso de comunicación que se ejercen dentro de la organización no muestran un manejo eficaz para lograr el acercamiento de una gran parte de la población que ignora los planes de capacitación organizados para el año en vigencia, igualmente se ve con los planes de bienestar y salud ocupacional, ya que no se tiene claridad frente a las actividades que se

van a general para las funcionarios y sus familias como tampoco se tiene un alto nivel de conocimiento frente al alcance que el programa dispone para la población en general.

## 1. EVIDENCIA DE LA INVESTIGACION ETNOLOGICA:

### ENTREVISTAS:

#### 1.1 Profesional Universitario Subdirección Administrativa:

La persona muestra faltas de conocimiento frente a las labores ejercidas por el grupo, puesto que desconoce de toda la parte funcional en la cual el grupo está inmerso, pensando así que las actividades como las vacaciones recreativas, fiesta de fin de año, rutas, convenio para realizar deporte, entre otras, no eran planificadas dentro del plan operativo que se organiza en los meses de diciembre y enero para lograr así pasar el presupuesto del año en curso y de este modo poder ser aprobado por la alta dirección para la realización de todas metas propuestas.

Los temas relacionados con las diferentes capacitaciones que se realizan para los funcionarios se hacen conforme a las necesidades que dan a conocer los jefes y coordinadores de las unidades ejecutoras, para mitigar vacíos y falencias que se hayan encontrado en el transcurrir del año ejecutado, razón por la cual no participan todos los funcionarios del instituto pero se tiene

claridad que conforme al transcurso del año y con el presupuesto asignado se va generando la formación adecuada para las diferentes unidades.

Para la parte del procedimiento de nomina, es evidente que la realidad que se vive en el grupo, no es la más organizada, debido a la falta de directrices por parte de la organización y la falta de comunicación que tienen los funcionarios para con el grupo, porque cuando se necesita resolver alguna situación administrativa de índole económico generado por la actividad que se realiza con la activación de la pre nómina para ser consultada por los funcionarios días antes de ser efectiva la consignación del salario a los funcionarios, se cuenta con un periodo de tiempo muy corto para que se realice la revisión en forma detallada de lo que va a ser transferido a las respectivas cuentas, por eso se presentan inconformidades de forma general al momento de hacer la revisión del saldo en las cuentas bancarias y que trae algún error.

## 1.2 Profesional Universitario Subdirección Administrativa:

Los canales de comunicación que se manejan en el instituto no son los adecuados y tampoco son muy efectivos al momento de poder hacer partícipe a toda la comunidad, debido a que en varias ocasiones, las actividades que se realizan con relación al bienestar no son aprovechadas por la totalidad de los funcionarios por la falta de información expresada en las comunicaciones o porque nunca llegaron los correos informativos. Por ende se tiene un descontento específicamente hacia la persona que maneja el procedimiento de bienestar de la organización.

Las capacitaciones ofrecidas por el instituto para los funcionarios son de alto nivel debido a que se manejan centros educativos especializados en los temas propuestos por las unidades ejecutoras, motivo por el cual el funcionario siente gran satisfacción frente al deber cumplido y a su crecimiento profesional y personal.

En cuanto a los procesos de nómina no se tiene inconveniente alguno, debido a que el personal que se encuentra en el grupo de talento humano es bastante competente para la realización de sus funciones.

### 1.3 Profesional Universitario Subdirección Financiera:

En los procesos generales que maneja el grupo de gestión de talento humano, se maneja un gran nivel de satisfacción debido a que gracias a los beneficios ofrecidos por la organización, los hijos de los funcionarios pueden optar por la educación profesional en entes educativos de alto nivel ya que se hace muy económico la participación en el pago de matrículas con el bono de apoyo educativo que se tiene establecido.

Como parte esencial en las labores diarias de los funcionarios, se aplica de forma activa toda la preparación y formación para la resolución de las actividades diarias de cada funcionario en los diferentes grupos de la subdirección financiera.

Para el proceso de nómina, se presiente un nivel de molestia debido a que las solicitudes realizadas por los funcionarios no son atendidas de manera amable por los funcionarios del área, lo cual denota que se puede tener falta de conocimiento en la ejecución del proceso o falta de conocimiento en los aspectos generales de los procesos de nómina.

#### 1.4 Profesional Universitario Subdirección Financiera:

En temas generales, se tiene un nivel alto con relación a la falta de información y a los programas que maneja el grupo de gestión, debido a que los procesos de capacitación son enfocados más hacia los ingenieros que componen la población del instituto, ya que el tema misional de la entidad se refiere la preparación de manuales de construcción para vías a nivel nacional, las buenas prácticas en temas de contratación estatal.

Para la parte de bienestar en los funcionarios se maneja de alguna manera una discriminación hacia los funcionarios provisionales y contratistas, ya que los mayores beneficios los reciben los empleados de carrera administrativa, lo cual genera un nivel de descontento frente a la población en general debido a la falta de compromiso de algunos de ellos pero que de todas maneras son

recompensados con bonos económicos que no perciben otros colaboradores que muestran un mayor interés hacia la organización.

Con relación al procedimiento de nómina no se tiene ninguna connotación negativa ya que gracias a la buena atención brindada por los funcionarios del grupo, se siente un respaldo para cualquier tipo de situación referente a temas de descuentos ejercidos por entidades financieras, cooperativas y otras corporaciones.

#### 1.5 Profesional Especializado Subdirección de la Red Nacional de Carreteras:

Con relación al grupo de gestión de talento humano, se tiene un concepto de falta de compromiso con la población en general, debido a que los canales de comunicación son bastante inadecuados, por ejemplo para el programa de bienestar y capacitación que se ofrece para los funcionarios de planta no es socializado para hacer una mayor participación y de este modo poder generar un valor agregado a nuestras labores diarias, logrando acceder a nuevas etapas de aprendizaje y conocimiento.

El tema relacionado con las diferentes problemáticas que se presentan con las reclamaciones ejercidas por la población, cuando estas se deben a la existencia de algún error en el valor que se evidencia en la pre nomina, en la mayoría de los casos, son solucionadas en el mes siguiente lo cual genera discordia entre los funcionarios y el grupo de talento humano, ya que las personas

directamente involucradas cuentan con un valor establecido para sus gastos, motivo por el cual algunas veces no se tiene el dinero suficiente para suplir esas necesidades y se incurren en la generación de préstamos para poder darle tiempo a las situación incómodas que son generadas por el grupo, vale aclarar que las soluciones cuando son tenidas en cuenta bajo un tiempo prudencial siempre son las más acertadas, lo cual demuestra que se tiene un grupo multidisciplinario de excelente calidad pero que la comunicación no es la correspondiente para poder sacar adelante las diferentes solicitudes.

#### 1.6 Profesional Especializado Subdirección de la Red Nacional de Carreteras:

Con relación al tema de capacitación organizado por la entidad, se podría realizar una invitación masiva a los funcionarios interesados en las diferentes temáticas que organiza el grupo, con relación a las diversas actividades ejercidas en el interior del instituto por parte de la población en general, para poder acceder a nuevos ciclos de conocimiento que logran el engrandecimiento personal y profesional de los funcionarios, razón por la cual se hace notoria la falta de integración en los diferentes diplomados y congresos a los cuales la participación es muy baja por la falta de comunicación.

Para los temas organizados por el grupo de talento humano conforme a lo establecido por la ley referente a la salud y seguridad en el trabajo, se tiene una buena percepción debido a que los elementos de protección personal que dispone la entidad para los funcionarios, manejan las

especificaciones técnicas requeridas para poder ejercer las funciones y actividades relacionadas con los cargos de los funcionarios y de este modo se logra mantener en perfecto estado la integridad de cada uno de los integrantes de la población.

Para finalizar, la propuesta más acertada ante los diversos problemas que maneja el grupo de gestión de talento humano de la entidad, con relación a la percepción que se tiene por parte de la población en general, es la de integrar un grupo de funcionarios que lleve a cabo una comunicación más cercana con las diferentes unidades ejecutoras, logrando así, tener una mayor participación para los temas relacionados con la capacitación, el bienestar y los diferentes programas que se organicen en el transcurso del año por parte del grupo, con la finalidad de organizar la oficina móvil de talento humano, para el servicio de todos y para todos; así mismo, poder mitigar los diversos errores que se presenten en el procedimiento de elaboración y ejecución de la pre nomina, motivo por el cual se podrían filtrar de forma más ágil y anticipada las solicitudes generadas por los colaboradores afectados.

## *Referencias Bibliográficas*

- Decreto 1567 de 1998.
- <http://www.emprendepyme.net/la-nomina.html>.
- <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional#sthash.rvbs0Zej.dpuf>.
- <http://www.who.int/countries/col/es/>
- Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001 / Capítulo 3.
- Decreto 1072 de 2015.