

**PROPUESTA PARA LA CREACION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO  
HUMANO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA  
GIMNASIO MI ALEGRE INFANCIA “GMAI” MUNICIPIO DE MONTERIA  
DEPARTAMENTO DE CORDOBA-COLOMBIA**

**AUTORES**

**JAIME ANDRÉS HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
SIRLEY PATRICIA ALTAMIRANDA LENGUA**

**CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR**

**CUN**

**PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**MONTERIA, SEPTIEMBRE 2018**

**PROPUESTA PARA LA CREACION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO  
HUMANO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA  
GIMNASIO MI ALEGRE INFANCIA “GMAI” MUNICIPIO DE MONTERIA  
DEPARTAMENTO DE CORDOBA-COLOMBIA**

**AUTORES**

**JAIME ANDRÉS HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
SIRLEY PATRICIA ALTAMIRANDA LENGUA**

**Monografía para optar al título de administrador de empresas**

**Asesor: MAYERLIN COGOLLO**

**CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR  
CUN  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
MONTERIA SEPTIEMBRE 2018**



## **AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS**

A los docentes de la CUN, que nos han permitido crecer personal y profesionalmente realizar este trabajo con libertad, en un ambiente de respeto, confianza y aprendizajes compartidos. A la docente. Mayerlin Cogollo, asesor del presente proyecto, por el acompañamiento durante todo el proceso. A la universidad, a los compañero/as y a mis colegas que me motivaron y me permitieron pensar en mi propia relación con el saber. A mis familiares, por su ayuda permanente, paciente interminable y amor cotidiano, durante todos estos años. Gracias.

## CONTENIDO

.....	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCION .....	1
1.1 Planteamiento Del Problema .....	3
1.3 JUSTIFICACIÓN .....	7
1.4 OBJETIVOS.....	9
2. MARCO REFERENCIAL .....	11
3. SISTEMA DE VARIABLES .....	25
4. MARCO METODOLÓGICO .....	27
5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	30
6. Validez y confiabilidad del instrumento .....	32
7. Análisis de resultados .....	34
CONCLUSION .....	46
RECOMENDACIONES.....	48
BIBLIOGRAFIA .....	50
ANEXO 1: cuestionario utilizado en la investigación cuantitativa .....	54
ANEXO 2: Imágenes Institución.....	63

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Trabajo en equipo</i> .....	34
Tabla 2 Remuneración .....	36
Tabla 3 Reconocimiento .....	37
Tabla 4 Responsabilidades.....	38
Tabla 5 Procedimientos.....	39
Tabla 6 Ambiente laboral.....	40
Tabla 7 Satisfacción general .....	41
Tabla 8 Sentido de pertenencia .....	42
Tabla 9 Comunicación .....	43
Tabla 10 Liderazgo .....	44

## LISTA DE GRAFICAS

GRAFICA 1 .....	35
GRAFICA 2 .....	36
GRAFICA 3 .....	37
GRAFICA 4 .....	38
GRAFICA 5 .....	39
GRAFICA 6 .....	40
GRAFICA 7 .....	41
GRAFICA 8 .....	42
GRAFICA 9 .....	43
GRAFICA 10 .....	44

## **LISTA DE CUADROS**

<b>CUADRO 1 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....</b>	<b>25</b>
---	-----------



## **RESUMEN**

La propuesta de creación del departamento de talento humano para la institución educativa GMAI, ubicado en la ciudad de montería departamento de córdoba- Colombia. Es el resultado del diagnóstico realizado en la institución con el propósito de elaborar una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano existente, toda vez que se concibe el papel protagónico del ser humano en la administración y en la organización para lograr sus fines económicos y sociales. Para el desarrollo del trabajo se identifican los aspectos relevantes de los procesos mediante la utilización de instrumentos metodológicos como encuesta y, entrevistas de las actividades con docentes servicios generales y administrativos.

Como resultado y dado que GMAI, no cuenta con un departamento de talento humana, se diseñan los perfiles, procesos y procedimientos que permita a la institución gestionar y coordinar todas las actividades relacionadas como: orientación y capacitación, reclutamiento, selección de personal, contratación e inducción, servicio al personal, adiestramiento y calidad de vida que labora en la institución.

**PALABRAS CLAVES:** talento humano, procesos, procedimientos, estructura organizacional.

## **ABSTRAC**

The proposal of creation of the department of human talent for the educational institution GMAI, located in the city of Monteria department of Córdoba-Colombia. It is the result of the diagnosis made in the institution with the purpose of elaborating a proposal for the creation of the existing Human Talent department, since it conceives the leading role of the human being in the administration and in the organization to achieve its economic and social. For the development of the work, the relevant aspects of the processes are identified through the use of methodological tools such as survey and interviews of the activities with teachers, general and administrative services.

As a result, since GMAI does not have a human talent department, profiles, processes and procedures are designed to enable the institution to manage and coordinate all related activities such as: orientation and training, recruitment, recruitment, Induction, service to the personnel, training and quality of life that works in the institution.

**KEY WORDS:** human talent, processes, procedures, organizational structure.

## INTRODUCCION

La Administración de Gestión Humana se compone de varias funciones o procesos encaminados al aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades de las personas con el fin de explotar al máximo los recursos existentes para el logro satisfactorio de los objetivos organizacionales. Entre dichos procesos encontramos selección del personal que permiten encontrar los empleados idóneos para los cargos requeridos; desarrollo y evaluación de desempeño, programas de Salud Ocupacional que propendan por la salud de los colaboradores y programas de remuneración justa, equitativa y competitiva entre otros y otros aspectos.

En el desarrollo de este trabajo se estudiarán detalladamente cada una de estas funciones y su aplicación en los establecimientos educativos tomando como referencia la institución Gimnasio Mi Alegre Infancia en la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia.

La Investigación está estructurada de la siguiente manera:

Comprende el problema, contiene: Planteamiento del problema, con la contextualización, análisis crítico, alcances y delimitación del problema, formulación del problema, la justificación y los objetivos. En este capítulo se sintetiza el trabajo investigativo y se vincula las variables que van a servir de eje para el proceso de investigación.

Así también, se desarrolla el Marco Teórico, empezando con los antecedentes de la investigación, las fundamentaciones, la categorización de las variables, formulación de hipótesis y el señalamiento de las bases teóricas, bases legales, sistemas de variables y operacionalización de variables. Es la parte de la investigación donde se determina la orientación filosófica que guiará la investigación, además de construir la fundamentación científica.

El análisis e interpretación de resultados sirve para comprobar o rechazar la hipótesis planteada y la constituye el Análisis de los Resultados, Interpretación de datos y Verificación de la Hipótesis, se encuentran las conclusiones y recomendaciones, de acuerdo a los resultados presentados en el capítulo anterior.

Por último, contempla la propuesta y consta de título, datos informativos, los antecedentes de la propuesta, la justificación, los objetivos, fundamentación científica, el plan de acción, la administración y la evaluación de la propuesta. En este capítulo se presenta una alternativa de solución al problema planteado durante la investigación.

## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El campo de la Administración de los Recursos Humanos no apareció de improviso. Por el contrario, evolucionó durante largo tiempo, hasta adquirir sus características actuales. Una rápida mirada a este proceso de evolución muestra la forma en que las técnicas del pasado condujeron a la filosofía proactiva de la actualidad. Al trazar esta evolución se puede también adquirir una perspectiva adecuada sobre la creciente importancia del campo de la Administración de los Recursos Humanos. Esta perspectiva histórica sirve también para demostrar que la práctica de la Administración de los Recursos Humanos siempre ha estado influenciada por el medio ambiente, que a su vez se encuentra en perpetuo cambio.

Además, la división del trabajo y el diseño del cargo son tan antiguos como el hombre. El ser humano, urgido por la necesidad de supervivencia en su interacción con la naturaleza, y la necesidad de conocer y transformar la misma mediante el trabajo, requirió de la agrupación de personas y la cooperación entre las mismas.

Por consiguiente, la división del trabajo se organizó en diferentes funciones por la necesidad de destinar quienes se encargarían de desarrollar determinadas actividades como dedicarse a cazar, pescar, y a la agricultura. El hombre tuvo que aprender a través de su experiencia.

La distribución del trabajo por sus miembros, por el sexo, la edad y las características físicas, se ubicaron en el primer momento de la división del trabajo presentando así un carácter natural espontáneo.

La evolución histórica del proceso de trabajo sigue en las diferentes etapas y en correspondencia con el desarrollo científico-técnico.

En los pasajes de la Biblia hay un ejemplo relacionado con el principio de la organización en función del desarrollo de diferentes actividades, como en el caso en que Jetró, suegro de Moisés, ante las dificultades de este último para atender a su pueblo y dirimir los pleitos, le recomendó escoger un grupo de hombres y distribuir esa función, ahí se aprecia el carácter limitado del alcance de la dirección. (Éxodo 18: 13-26).

La historia de la humanidad alcanza diferentes niveles de desarrollo, en distintos puntos geográficos; así algunos sitúan los centros de desarrollo de la antigüedad en el lejano Oriente: la India, China, Egipto y Babilonia y otro en la antigua Grecia.

Los historiadores reconocen los aportes y el tratamiento dado por la división del trabajo a los filósofos de la antigua Grecia, dentro de ellos se puede mencionar a Sócrates, Aristóteles y en especial a Platón.

Platón reconoció en la doctrina sobre la división del trabajo varias categorías, así clasifica las partes del alma en:

- ➔ **Parte racional:** debe corresponder a la categoría de los gobernantes y filósofos.
- ➔ **Parte afectiva:** a la categoría de los guerreros y la categoría de los artesanos, entrenados para el cumplimiento perfecto de su oficio.

Estas formulaciones muestran el abordaje de la interrelación hombre-trabajo desde épocas tan tempranas del desarrollo del pensamiento filosófico, expresado en la asignación del trabajo sobre la base de las diferencias individuales y otras categorías.

La evolución del talento humano se dio hace 60 años aproximadamente en la aparición de las áreas encargadas de los asuntos humanos en las organizaciones y fue promovido por Elton Mayo. A partir de esa época el Recurso Humano ha pasado por tres importantes etapas las cuales han generado grandes cambios y transformaciones en la Administración del Talento Humano; Una de ellas es la industrialización clásica, en la cual surgen los departamentos de personal y luego los departamentos de relaciones industriales, en ésta etapa se consideraba que las personas eran simplemente proveedoras de fuerza física para hacer funcionar las máquinas.

Finalmente surge la etapa de la era de la información, en ésta se eliminan los departamentos de recursos humanos y aparecen los equipos de gestión con personas, siendo ésta la fase más importante del Talento Humano dentro de las organizaciones ya que en ésta etapa las personas son consideradas como socias de las empresas capaces de aportar estrategias, tomar decisiones, alcanzar resultados y servir al cliente para satisfacer sus propias necesidades, lograr las expectativas e influir en los procesos que conllevan al cumplimiento de los objetivos de la empresa. (Etzioni, 1967, pág. 1)

Por ello, el Gimnasio Mi Alegre Infancia es una Institución de naturaleza privada y carácter mixto fue creado por iniciativa de la Esp. Zunilda Rosa Ávila Fuentes con el objetivo de hacerse presente en el desarrollo educativo de la comunidad local y sobre todo consciente de los valores de la educación en la integración del niño, se propuso elaborar un proyecto educativo, con criterios de nuevos esquemas de la pedagogía científica, conscientes de los valores de los educandos, dando paso a los nuevos modelos verdaderamente personalizantes.

En el año 1990 se iniciaron las labores en el jardín infantil Mi Alegre Infancia, proyectándose a fomentar un ambiente que incentivara el desarrollo armónico, con la participación activa, y creativa a los niños de la Julia y barrios periféricos, presentando el proyecto ante la secretaria de educación Departamental, venciendo muchas dificultades y haciendo esfuerzos muy grandes se hizo realidad este nuevo proyecto educativo obteniéndose la licencia de funcionamiento otorgada por la Secretaria de Educación Departamental por medio de la Resolución No 001839 dada el 22 de Noviembre de 1990.

Así bien, la aprobación fue otorgada por la Secretaria de Educación Departamental por medio de la Resolución No 0000546 del 9 de Marzo del 2001 y el reconocimiento de carácter oficial que tendrá vigencia así: niveles Preescolar, y Básica (Ciclo Primaria), de naturaleza privado, carácter Mixto, Calendario A, Jornada Única por medio de la resolución No 5280 del 21 de Diciembre del 2006.

Al respecto, la institución educativa “GMAI”, en el momento no cuenta con una dependencia de Recursos Humanos lo cual hace evidente grandes falencias en esta área, situación que ha empeorado por el crecimiento de la empresa debido al gran número de estudiantes nuevos que se han matriculado y en efecto ha aumentado el Talento Humano que se ha contratado. De continuar con el manejo inadecuado del personal por falta de conocimiento de la normatividad para esta situación, se seguirán presentando problemas para desarrollar las actividades dentro de la organización de manera, proactiva y eficiente.

Con esta investigación se pretende alcanzar el objetivo de elaborar una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia

En estos momentos la institución carece de herramientas como: orientación y capacitación, reclutamiento, selección de personal, contratación e inducción, servicio al personal, adiestramiento, calidad de vida, retroalimentación y plan de incentivos, que a su vez generan

inestabilidad laboral, falta de compromiso de los empleados con la institución, poca motivación en los trabajadores para realizar sus actividades y un control inadecuado de los procesos lo que puede generar malos resultados.

No obstante los síntomas presentados como lo son la carencia de identidad de los trabajadores con la Institución, la pérdida de papelería y documentación , la deficiencia en la planeación y organización de actividades enfocadas al desarrollo de los trabajadores y la desmotivación del mismo por no sentirse miembro activo de la organización, todos estos síntomas que se están presentando actualmente en la Institución Educativa Mi Alegre Infancia “GMAI”, ya que generan inconvenientes debido a la prioridad que la empresa le da a los procesos operativos dejando de lado al empleado.

Si la situación la empresa no cambia se verá afectada debido a que el personal no trabaja motivado, la institución no tendrá un control en las actividades debido a la ausencia de una planeación del Talento Humano que permita buenos resultados en los procesos, la calidad de colaboradores que desea debido a que no tendrá un control detallado del proceso de selección de cada uno de ellos, también se incrementará la rotación del personal, la productividad de la empresa.

Por lo tanto, la mejor manera de anticiparnos y controlar los síntomas que actualmente presenta la Institución Educativa Mi Alegre Infancia “GMAI” ubicada en la ciudad de Montería, departamento de Córdoba- Colombia es a partir de la creación del Departamento de Talento Humano.

## **1.2 Formulación Del Problema**

¿Cómo beneficia el diseño de una Propuesta para la creación del departamento de talento humano en la institución educativa Gimnasio mi alegre infancia “GMAI” municipio de montería departamento de Córdoba -Colombia para una mejor proyección y mejoramiento institucional?



### 1.3 JUSTIFICACIÓN

El buen manejo del Talento Humano dentro de las empresas es una de las opciones que tiene el empresario para asegurar el éxito y el crecimiento de su organización.

Este estudio pretende alcanzar el objetivo de elaborar una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “**GMAI**” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia, ya que actualmente se detecta la necesidad de suplir funciones necesarias en el bienestar del Talento Humano de la empresa.

Por tal razón, surge la idea de este proyecto, interesados en la línea investigativa de Administración y Gerencia fundamentada en el área de Administración y Planificación teniendo como eje temático los modelos gerenciales de administración con el fin de incursionar en el campo de Talento Humano a partir de un trabajo teórico práctico orientado por su Asesor se ven inquietados en proponerlo en la Institución Educativa “**GMAI**” a la que pertenece una de ellas con el fin proponer mejores condiciones laborales para los colaboradores de la misma.

Lo anterior se hará con el fin de buscar una mayor comunicación entre el Talento Humano de la Institución y sus directivas, organizar los procesos administrativos y operativos como: orientación, capacitación, reclutamiento, selección de personal, contratación e inducción, servicio al personal, adiestramiento, calidad de vida, retroalimentación y plan de incentivos de la institución educativa “**GMAI**”, los cuales hasta la fecha vienen operando de manera sencilla mostrando falencias.

Así pues, la propuesta para la Creación del departamento de Talento Humano de la Institución Educativa Gimnasio Mi Alegre Infancia “**GMAI**”, pretende plantear posibles soluciones que le permitirán a la Institución “**GMAI**”, disminuir carga operativa y reorganizar las funciones de algunos funcionarios. Para esto, será necesario aplicar ideas innovadoras que contribuyan al desarrollo de la empresa y a la optimización de todo su Talento Humano.

El departamento de Talento Humano es importante ya que es una pieza fundamental en el engranaje de la Institución. Debe ser el departamento que mejor conozca y represente su cultura empresarial y el encargado de transmitir estos aspectos al resto de empleados. Así, son los que mejor conoce el engranaje de la Institución Educativa “**GMAIL**” y su criterio a la hora de realizar nuevas incorporaciones, junto con los jefes de cada departamento.

La gestión del Talento Humano, entonces se convierte en un aspecto crucial, pues el éxito de las instituciones depende en gran medida de las personas hacen y como lo hacen, entonces

invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, talentos humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Es una finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la institución.

Por otro lado la importancia de la gestión del talento humano debe estar orientada, a producir satisfacción en la gente, al empoderamiento desde el manejo de las herramientas más usuales hasta la composición de trabajadores cibernéticos, personas que se desenvuelvan en los aspectos del mundo digital que lo rodea; de esta manera se harán personas competitivas en el mundo globalizado.

Es de gran utilidad La Gestión del Talento Humano moderna ya que va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General**

Elaborar una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- ➔ Diagnosticar la estructura organizacional de la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia.
- ➔ Analizar los componentes del departamento de Talento Humano que involucre las herramientas como: orientación y capacitación, reclutamiento, selección de personal, contratación e inducción, servicio al personal, adiestramiento, calidad de vida, permitiendo el ingreso de personal competente para la Institución Educativa “GMAI”.
- ➔ Proporcionar un plan de incentivos adecuados que permitan el desempeño y compromiso idóneo de los colaboradores de la Institución Educativa “GMAI”.
- ➔ Formular una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de montería departamento de Córdoba- Colombia

## **1.5 Alcances Y Limitaciones**

### **1.5.1 Alcances**

Esta investigación se realizará en la ciudad de Montería, directamente en la Institución Educativa Gimnasio Mi Alegre Infancia “**GMAI**”, ubicada en el Barrio La Julia, Cl. 17a #987, Montería, Córdoba,

### **1.5.2 Limitación**

La limitación geográfica será la ciudad de Montería Córdoba, sede de la Institución Educativa Gimnasio Mi Alegre Infancia “**GMAI**” en la que se realizara la investigación del problema anteriormente enunciado.

En los últimos años se ha presentado un aumento en la Población estudiantil y como respuesta a esta necesidad se ha tenido que contratar nuevos empleados creciendo el Recurso Humano por lo cual en este momento se hace necesario establecer parámetros claros para las diferentes funciones dentro de la empresa.

Al presentar una propuesta para la creación del Departamento de Talento Humano, se busca mejorar el clima organizacional y el bienestar de los empleados a través del desarrollo de prácticas administrativas necesarias, que reflejen en un mejor servicio al cliente interno y externo.

El presente estudio pretende alcanzar el objetivo de elaborar una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “**GMAI**” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia.

El tema del departamento humano y sus procesos es sumamente amplio por lo que solo se incluirán temas como: gestión del talento humano, dirección del personal; ya que actualmente se detecta la necesidad de suplir funciones necesarias para el bienestar del Talento Humano de la empresa.

Lo anterior se hará con el fin de buscar una mayor comunicación entre el Talento Humano de la Institución y sus directivas, organizar los procesos administrativos y operativos como: orientación, capacitación, reclutamiento, selección de personal, contratación e inducción, servicio al personal, adiestramiento, calidad de vida, retroalimentación y plan de incentivos de la institución educativa “**GMAI**”, los cuales hasta la fecha vienen operando de manera sencilla mostrando falencias.

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1 Marco Teórico

#### 2.2.1 Qué es el departamento de talento humano

El departamento de Talento Humano es la sección de la empresa que se encarga de coordinar todas las áreas, sub - áreas, funciones y actividades inherentes al manejo del personal que labora dentro de la empresa; también está encaminado a diseñar e implementar políticas y estrategias orientadas a obtener un bienestar tanto para los trabajadores como para la empresa y un cumplimiento óptimo de los objetivos.

**Vásquez, Andres (2008)** afirma que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional. (Vasquez, 2008)

#### 2.2.2 organización de un departamento de talento humano

Por lo común, un departamento de Talento Humano se establece cuando en su proceso normal de crecimiento, los gerentes y administradores de la empresa empiezan a sentir la necesidad de contar con un área especializada en ciertas funciones que se van haciendo progresivamente complicadas. En el momento de su creación, el departamento suele ser pequeño. Es común que se limite a llevar los registros de los empleados actuales, verificar el cumplimiento de los requisitos legales y, en algunos casos, colaborar en la detección de candidatos a ser seleccionados.

A medida que crece la organización (y sus demandas) el departamento de personal adquiere más importancia y complejidad.

### 2.2.3 Funciones del departamento de personal

Existe un gran número de funciones que indiscutiblemente le corresponden realizar al departamento de personal así como un gran número de técnicas que normalmente aplica como actividad específica suya. Entre estas funciones están:

### 2.2.4 Función de reclutamiento y selección.

El reclutamiento es el proceso de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo, este es el primer paso del proceso de contratación, se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Los métodos de reclutamiento son muy variados.<sup>4</sup> Por lo general, los reclutadores llevan a cabo varios pasos.

El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de Talento Humano o a petición de la dirección. Se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe, poniéndose en contacto con el gerente que solicitó el nuevo empleado. Los reclutadores deben considerar el entorno en que habrán de moverse. Los elementos más importantes que influyen en el entorno son: Disponibilidad interna y externa de Talento Humano, Políticas de la compañía, Planes de Talento Humano, Prácticas de reclutamiento, Requerimientos del puesto. (Chiavenato, 1993)

## 2.2. Marco Conceptual

Según Tafur (2008) el marco conceptual es el conjunto de conceptos que expone un investigador cuando hace el sustento teórico de su problema y tema de investigación.

Por otra parte, La expresión marco conceptual, tiene connotación metafórica, traída del empirismo humano porque los retratos se inscriben en un marco, así también el problema y el tema de investigación se inscribe, están incluidos en el contexto de un conjunto de conceptos induciendo a enfocarlos y apreciarlos.

En ese sentido, es un intento por caracterizar todo aquellos elementos que intervienen en el proceso de la investigación.

**Aceptación:** hace referencia a la acción de aceptar, como verbo es aprobar, recibir de forma voluntaria y sin oponerse. Algunos la reflexionan como la primera ley del crecimiento personal.

“Dar por bueno o recibir algo de forma voluntaria y sin oposición”. (Perez, 2009)

**Aprendizaje:** proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto.

Pérez Gómez (1988) lo define como “los procesos subjetivos de captación, incorporación, retención y utilización de la información que el individuo recibe en su intercambio continuo con el medio”.

**Aprendizaje autónomo:** Un proceso que permite a la persona ser autor de su propio desarrollo, eligiendo los caminos, las estrategias, las herramientas y los momentos que considere pertinentes para aprender y poner en práctica de manera independiente lo que ha aprendido. (Bogoya, 2013)

Se puede resumir en la capacidad de detectar carencias en el propio conocimiento y superarlas mediante la reflexión crítica y la elección de la mejor actuación para ampliar este conocimiento.

**Competencias:** La competencia se define como un saber hacer en el contexto, es decir, el conjunto de procesos cognitivos y conceptuales que un individuo pone a prueba en una aplicación o resolución en una aplicación determinada. (Losada, 2003, p. 22)

**CNA:** Concejo Nacional de Acreditación; es un organismo de naturaleza académica que hace parte del sistema nacional de acreditación, creado por la ley 30 del 28 de diciembre de 1992 (artículo 53) y reglamentado por el decreto 2904 de Diciembre 31 de 1994.

**Conducta:** “es la acción que un individuo u organismo ejecuta”. “es la relación asociativa entre los elementos de una estructura funcional o campo psicológico. (Balasch, 2007)

**Contenidos:** “Los contenidos son las actividades, las experiencias y los saberes disciplinares. Son todos los eventos con los cuales se aspira a lograr los propósitos de la enseñanza”. (Maldonado, 2005)

**Currículo:** conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional. (Min educación, 2007, p. 7)

**Egresado:** persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título. (Min educación, 2007, p. 9)

**Globalización:** "La globalización es la expresión de la expansión de las fuerzas del mercado, espacialmente a nivel mundial y profundizando en el dominio de la mercancía, operando sin los obstáculos que supone la intervención pública". (Muñoz, 2001)

**Graduado:** persona natural que, previa culminación del programa académico y cumplimiento de los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior, recibe el título académico. (Min educación, 2007, p. 12)

**Impacto:** "El impacto de un proceso docente- educativo se traduce en sus efectos sobre una población amplia: comunidad, claustro, entorno, estudiante, administración, identificando efectos científico - tecnológicos, económico - social - cultural - institucional, centrado en el mejoramiento profesional y humano del hombre y su superación social.

Algunos autores cubanos incluyen el impacto educacional dentro de los criterios generales utilizados para definir la calidad de la dirección educacional. Estos criterios son: la eficiencia educativa, la funcionalidad, el desarrollo del claustro y la eficacia directiva operativa" (Couturejuzón, 2004,5)

**Mercado laboral:** Oferta y demanda de profesionistas para ocupar un empleo en un momento y lugar determinados. (Min educación, 2007)

**Pertinencia:** ésta en la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, fundando las orientaciones a largo plazo en



objetivos y necesidades sociales, comprendidos el respeto de las culturas y la protección del medio ambiente. (UNESCO, 1998, p. 24)

**Procesos:** Etapas sistematizadas que integran la enseñanza y el aprendizaje en un periodo y nivel escolares. (Mexico, 2011, pág. 42)

**Sociedad:** Es un sistema o conjunto de relaciones que se establecen entre los individuos y grupos con la finalidad de construir cierto tipo de colectividad estructurada en campos definidos de actuación en los que se regulan los procesos de pertenencia adaptación, participación, comportamiento, autoridad, burocracia, conflicto y otros. (Iragori, 2011)

También puede definirse como un constructo que permanentemente se está formando y, lo que lo vuelve más complejo, auto transformando, por que obtiene de sí misma su propio sentido.

### 2.3 Marco Investigativo o De Antecedentes

En primer lugar se tiene que, en abril de 2013 fue presentado en la Facultad de Ingeniería Industrial de la universidad San Buenaventura de Cáliz Colombia, Comisión de Posgrado el trabajo especial de grado El Factor Del Talento Humano En Las Organizaciones por Giraldo Mejía, como requisito para optar el título de post grado en ingeniería industrial.

En la presente investigación se plantea un análisis crítico del concepto de talento humano desde la teoría económica empresarial, mostrando los elementos que lo componen y su aplicación en el campo del desarrollo económico. El mismo forma parte de la reflexión realizada al interior del grupo de investigación “Nuevas tecnologías, trabajo y gestión”, del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de San Buenaventura (Cali, Colombia), en relación con un proyecto de investigación sobre capacitación integral del talento humano en las pequeñas y medianas empresas. No obstante, se intenta ir más allá de la descripción económica o técnica del concepto para formular un debate ético, sobre las relaciones económicas dentro del sistema económico capitalista globalizado. (Mejía, 2013, pág. 1)

También, se consultó el trabajo especial de grado que en febrero de 2013, fue presentado por Bejarano Prieto., Pedro Gerardo como requisito para optar el título Especialización en gestión del talento humano y la productividad que se dicta en la Facultad de Ciencias Económicas y

Administrativas de la Universidad de Medellín titulado Modelo De Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Para Retención Del Personal. Su lugar en las estrategias de la empresa.

En el presente trabajo se quiere explicar la importancia del potencial de la gestión de talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. En este sentido, la dirección estratégica de gestión humana propone la existencia de una serie de etapas o procesos intermedios que influyen sobre los comportamientos y actitudes de los empleados, condicionando los resultados de los empleados, tales como productividad, satisfacción laboral, rotación voluntaria, etc., y, con ellos, los resultados de la organización.

Así mismo, en este vínculo causal entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, las prácticas de gestión humana juegan un papel protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. No obstante, aunque reconocemos la importancia estratégica de estas tres funciones; adquisición, retención y desarrollo, su estudio conjunto es tan amplio que resulta difícilmente abarcable en un solo trabajo; por ello, esta monografía se ha decidido centrar fundamentalmente en el ámbito de la retención de empleados y su relación con: la gestión del talento humano y la felicidad o bienestar laboral. (BEJARANO P. G., 2013, pág. 7)

En esta misma labor de investigación y consulta se encontró el trabajo especial de grado titulado Creación De Un Departamento De Talento Humano Para La Empresa Multiservicios Geoven, C.A Maturín Estado presentado en junio de 2011, por Leonett Contreras, Marlen Alexia en la facultad de ciencias sociales y administrativas de la Universidad de Oriente Núcleo de Monagas, requisito para optar el título de licenciado en gerencia de recursos humanos.

(Leonett Contreras, 2011, pág. 16) Esta investigación tuvo como que implica este departamento en toda organización para el buen funcionamiento y logro de objetivos, se establecieron objetivos y bases teóricas que permitieron orientar a la investigación. El nivel de investigación fue descriptivo y el tipo de investigación de campo, en la cual se aplicaron como herramientas para obtener la información suministrada de los trabajadores, la observación

documental, observación directa no participante y el cuestionario. Una vez recabada la información se procedió a vaciarlo en cuadros donde se obtuvieron las cifras absolutas y porcentuales para luego ser analizados en forma cuali-cuantitativa.

Entre las conclusiones más relevantes que se derivaron del estudio destacan la necesidad de contar con un departamento de recursos humanos para agilizar los procesos referentes del personal, implementar las técnicas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación entre otras, la restructuración del organigrama de la empresa, la creación de la misión, visión y objetivos entre las recomendaciones más significativas, exhortar a la gerencia de la empresa a concretar a corto plazo la propuesta de creación el departamento tomando en cuenta la factibilidad de su implementación.

También se consultó el trabajo especial de grado que en junio de 2013, fue presentado por la Lic. Álvarez Poc., Mariela Delmy como requisito para optar el título de licenciatura en psicología industrial/organizacional (PD) que se dicta en la facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar titulado “Proceso De Implementación Del Departamento De Talento Humano En La Empresa Macsam, S.A., De Cobán, A .V.”

(ALVAREZ, 2013, pág. 1) El trabajo de investigación “Proceso de Implementación del Departamento de Talento Humano, en la empresa MACSAM, S.A., de Cobán, A.V.”, planteó como objetivo el diseño de una propuesta del proceso de Implementación de este departamento, determinando primeramente las necesidades, posteriormente ejecutando proyectos para orientar la priorización y así establecer los procesos que se incluirán en dicha propuesta.

La metodología utilizada fue la descriptiva, debido a que se analizó la situación de la empresa, los procesos que se ejecutaban, las condiciones laborales que ofrecía, los cambios generados por los proyectos ejecutados y la percepción de la Gerencia y colaboradores; todo esto a través de resultados estadísticos obtenidos, tabulados e interpretados, utilizando como instrumentos un cuestionario de diagnóstico empresarial y un cuestionario gerencial.

Por lo tanto, Se concluyó que es necesaria la implementación del Departamento de Talento Humano por medio de una propuesta, basada en la detección de necesidades presentes en la empresa, donde se reflejaron deficiencias y aspectos positivos que pueden ser bien aprovechados por medio de una Gestión del Talento Humano efectiva. Se recomendó por medio de la propuesta la implementación de los procesos primordiales para la creación del Departamento de

Talento Humano. Así mismo la delegación de las funciones a una sola persona capaz de cumplir con las responsabilidades que implica el departamento.

En primer lugar se tiene que, en enero 2012 fue presentado en la facultad de Psicología del Trabajo, en cuenca México, estudios de psicología del trabajo especial de Creación Del Departamento De Gestión Humana De La Empresa Esfe L S. A Esmaltes El Ferro El Juri por Herrera Córdoba, Viviana F., como requisito para optar el título de licenciada en psicología del trabajo.

(Herrera, 2012, pág. 221) La implementación del departamento de gestión del talento humano basado en un análisis minucioso efectuado en la empresa ESFEL S.A esmaltes ferro el juri, busca corregir las falencias que podrían estar provocando que el desempeño de las fuerzas laboral no se encuentra alineada con las estrategias del proceso productivo de la organización, debiendo con este escenario, buscar la maximización de los procesos que permitan el desarrollo que busca conseguir la empresa para lo cual señalamos las siguientes premisas:

- ➔ La necesidad urgente de crear e implementar un departamento de gestión de talento humano que asesore y a su vez apoye de manera incondicional al desarrollo de la gestión humana.
- ➔ Describir las características con las que debe contar el personal que integre el departamento de gestión de talento humano.
- ➔ Describir objetivos y funciones del departamento de gestión de talento humano.
- ➔ Establecer políticas y partes de la planificación estratégica de la organización.

Para cumplir con estas necesidades se ha realizado una propuesta para la creación del departamento de gestión humana que contemple fundamentalmente aspectos importantes como: programas de trabajo, perfil de cargos, desarrollo organizacional, objetivos, talento humano, costos y recursos materiales.

## **2.4 Marco Temporal**

La investigación se realiza en el período correspondiente al primer y segundo semestre del año 2018, comprendiendo entre los meses de febrero y a finales de octubre del (2018). Este

tiempo se considera pertinente para la realización de las actividades investigativas y la obtención de resultados significativos.

## 2.5 Marco Espacial

Esta investigación se realizará en la ciudad de Montería, directamente en la Institución Educativa Gimnasio Mi Alegre Infancia “**GMAI**”, ubicada en el Barrio La Julia, Cl. 17a #987, Montería, Córdoba,

## 2.6 Marco Legal

### 2.6.1 Disposiciones Generales Del Talento Humano

Artículo 1°. Del objeto. La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos.

Por Talento Humano en Salud se entiende todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud.

Artículo 2°. De los principios generales. El Talento Humano del área de la Salud se regirá por los siguientes principios generales:

**Equidad:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar orientados a proveer servicios de salud en cantidad, oportunidad y calidad igual para todos los habitantes de acuerdo con sus necesidades e independiente de su capacidad de pago.

**Solidaridad:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben estar fundamentados en una vocación de servicio que promueva la mutua ayuda entre las personas, las instituciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio de que el más fuerte debe apoyar al más débil.

**Calidad:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe caracterizarse por el logro de los mayores beneficios posibles en la formación y la atención, dentro de la disponibilidad de recursos del sistema educativo y de servicios y con los menores riesgos para los usuarios de servicios de salud. Se reconocen en la calidad dos componentes interrelacionados: el ejercicio idóneo de competencias propias de cada profesión u ocupación en salud y la satisfacción y mejoramiento de la salud de los usuarios de los servicios.

**Ética:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, debe estar enmarcado en el contexto cuidadoso de la vida y la dignidad del ser humano. **Integralidad:** La formación y el desempeño del talento humano debe reconocer las intervenciones y actividades necesarias para promover, conservar y recuperar la salud, prevenir las enfermedades, realizar tratamientos y ejecutar acciones de rehabilitación, todos ellos en cantidad, calidad, oportunidad y eficiencia de la salud de los individuos y las colectividades.

**Integralidad:** La formación y el desempeño del talento humano debe reconocer las intervenciones y actividades necesarias para promover, conservar y recuperar la salud, prevenir las enfermedades, realizar tratamientos y ejecutar acciones de rehabilitación, todos ellos en cantidad, calidad, oportunidad y eficiencia de la salud de los individuos y las colectividades.

**Concertación:** La formación y el desempeño del Talento Humano en Salud deben establecer espacios y mecanismos para propiciar acercamientos conceptuales y operativos que permitan definir líneas compartidas de acción, por parte de los diferentes actores que intervienen en la prestación de los servicios de salud.

**Unidad:** Debe ser una característica del accionar de los diferentes actores institucionales que intervienen en la formación y el desempeño del Talento Humano en Salud, que garantiza la concreción de la articulación y la armonización de las políticas, estrategias, instrumentos legislativos, normas, procesos y procedimientos que rigen en sus respectivos campos de actuación para lograr un desarrollo equilibrado y acorde con las necesidades del país.

**Efectividad:** La formación y el desempeño del personal de salud, deben garantizar en sus acciones el logro de resultados eficaces en la atención de salud individual y colectiva, mediante la utilización eficiente de los recursos disponibles y la selección del mejor curso de acción alternativa en términos de costos.

Artículo 3°. De las características inherentes al accionar del Talento Humano en Salud. Las actividades ejercidas por el Talento Humano en la prestación de los servicios de salud tiene características inherentes a su accionar, así:

1. El desempeño del Talento Humano en Salud es objeto de vigilancia y control por parte del Estado.
2. Las competencias propias de las profesiones y ocupaciones según los títulos o certificados respectivos, obtenidos legalmente deben ser respetadas por los prestadores y aseguradores de servicios de salud incluyéndola individualidad de los procesos de atención.

Artículo 4°. Del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud. Créase el Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, como un organismo asesor del Gobierno Nacional, de carácter y consulta permanente, para la definición de políticas, encaminadas al desarrollo del Talento Humano en Salud.

Artículo 5°. De la integración. El Consejo Nacional del Talento Humano en Salud estará integrado por los siguientes miembros:

- a) Ministro de Educación o el Viceministro delegado
- b) Ministro de la Protección Social o el Viceministro delegado quien lo presidirá
- c) Dos representantes de las asociaciones de las facultades de los programas del área de la salud, uno del sector público y otro del sector privado
- d) Un (1) representante de los egresados de las instituciones educativas con programas de educación no formal en el área de salud;
- g) Un (1) representante de las asociaciones de estudiantes de programas del área de la salud;

h) Un representante de las asociaciones de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS);

i) Un representante de las asociaciones de las entidades aseguradoras (EPS/ARS) o quien haga sus veces.

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional reglamentará los mecanismos para la escogencia de los representantes de los literales c), d), e), f), g), h), e i). Además el miembro del Consejo enunciado en el literal c) será alternado entre instituciones educativas públicas y privadas.

Parágrafo 2°. El Consejo contará con una Secretaría Técnica, de carácter permanente, escogida por el mismo Consejo entre los funcionarios del nivel directivo del Ministerio de la Protección Social. La Secretaría Técnica presentará los estudios que realizan las comisiones y los que considere conveniente para que aseguren el soporte técnico al Consejo.

Parágrafo 3°. Para el estudio y análisis de los diferentes temas objeto de su competencia el Consejo Nacional del Talento Humano contará con una Sala Laboral y una Académica.

Artículo 6°. De las funciones.

El Consejo Nacional del Talento Humano en Salud tendrá las siguientes funciones:

a) Dictar su propio reglamento y organización

b) Recomendar sobre la composición y el funcionamiento de los comités y el observatorio de Talento Humano en Salud de que trata la presente ley, y crear los comités ad hoc y grupos necesarios para abordar aspectos específicos del desarrollo del Talento Humano en Salud cuando lo considere pertinente

c) Recomendar al Ministerio de Educación, con base en los análisis y estudios realizados en las comisiones correspondientes, acerca de las políticas y planes de los diferentes niveles de formación, para el mejoramiento de la competencia, pertinencia, calidad, cantidad, contenidos e intensidad, de los programas educativos del área de la salud, sin perjuicio de la autonomía universitaria



d) Dar concepto técnico al Ministerio de la Protección Social sobre la definición del manual de tarifas

e) Promover la actualización de las normas de ética de las diferentes disciplinas, apoyando los tribunales de ética y los comités bioéticos, clínicos, asistenciales y de investigación

f) Las demás funciones que se generen con ocasión de la reglamentación de la presente ley.

Artículo 7°. De los Comités de Talento Humano en Salud. El Consejo Nacional del Talento Humano en salud, estará apoyado por los siguientes comités.

→ Un comité por cada disciplina profesional del área de la salud.

→ Un comité de Auxiliares en salud.

Artículo 8°. Del Observatorio del Talento Humano en Salud. Créase el Observatorio del Talento Humano en Salud, como una instancia del ámbito nacional y regional, cuya administración y coordinación estará a cargo del Ministerio de la Protección Social y aportará conocimientos e información sobre el Talento Humano en salud a los diferentes actores involucrados en su desarrollo y organización.

Artículo 9°. De los Colegios Profesionales. A las profesiones del área de la salud organizadas en colegios se les asignarán las funciones públicas señaladas en la presente ley, para lo cual deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que tenga carácter nacional.

b) Que tenga el mayor número de afiliados activos en la respectiva profesión

c) Que su estructura interna y funcionamiento sean democráticos

d) Que tenga un soporte científico, técnico y administrativo que le permita desarrollar las funciones.

Artículo 10. De las funciones públicas delegadas a los Colegios Profesionales. Previo cumplimiento de las condiciones y requisitos exigidos en la presente ley y la reglamentación que expida el Gobierno Nacional, los colegios profesionales de la salud cumplirán las siguientes funciones públicas:

a) inscribir los profesionales de la disciplina correspondiente en el Registro único Nacional del Talento Humano en Salud

b) Expedir la tarjeta profesional como identificación única de los profesionales inscritos en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud;

c) Expedir los permisos transitorios para el personal extranjero de salud que venga al país en misiones científicas o asistenciales de carácter humanitario de que trata el parágrafo 3° del artículo de la presente ley, el permiso solo será otorgado para los fines expuestos anteriormente

d) Recertificar la idoneidad del personal de salud con educación superior, de conformidad con la reglamentación expedida por el Ministerio de la Protección Social para la recertificación de que trata la presente ley.

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional con la participación obligatoria de las universidades, asociaciones científicas, colegios, y agremiaciones de cada disciplina, diseñará los criterios, mecanismos, procesos y procedimientos necesarios para garantizar la idoneidad del personal de salud e implementar el proceso de recertificación dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

### 3. SISTEMA DE VARIABLES

Según Hernández y otros (2003). La operacionalización de variables son “las dimensiones y los indicadores que hacen posible medirla y cuantificarla a través de los resultados que se obtuvieron luego de aplicado el instrumento”. Estas se presentan a continuación.

Departamento de talento humano: Vásquez, aldel (2008) afirmo que la gestión del departamento de talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional.

**Objetivo General.** Elaborar una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia. (Vasquez, 2008)

*CUADRO 1 Cuadro De Operacionalización De Las Variables*

CUADRO 1			
CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES			
<b>Objetivo General. Elaborar una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia</b>			
Objetivos Específicos	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Diagnosticar la estructura organizacional de la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia.</b>	Creación del departamento de talento humano	Estructura organizacional	Personas
			Responsabilidad
			Estándares
			Miembros
<b>Analizar los componentes del departamento de Talento Humano</b>			Trabajo o desempeño

<p><b>que involucre las herramientas como: orientación y capacitación, reclutamiento, selección de personal, contratación e inducción, servicio al personal, adiestramiento, calidad de vida, permitiendo el ingreso de personal competente para la Institución Educativa “GMAI”.</b></p>		<p>Componentes del departamento de talento humano</p>	Capacitación
			Reclutamiento
			Selección de personal
			Contratación e inducción
			servicio al cliente
			Calidad de vida
<p><b>Proporcionar un plan de incentivos adecuados que permitan el desempeño y compromiso idóneo de los colaboradores de la Institución Educativa “GMAI”.</b></p>		<p>Plan de incentivos adecuados</p>	Motivación
Dinero			
<p><b>Propuesta para la creación del departamento de talento humano para la institución educativa GMAI, ubicada en la ciudad de montería departamento de córdoba-Colombia.</b></p>			

FUENTE: Autor, 2018

## 4. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1 Tipo De Estudio

La investigación estuvo enmarcada en un enfoque cuantitativo, con un estudio descriptivo, teniendo en cuenta que es necesario para poder analizar los resultados de las encuestas que se aplicaron al personal de la institución “GMAI” en la Ciudad de Montería departamento de Córdoba –Colombia.

En este sentido, el método cuantitativo de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase y parte de una idea, que va acotándose y, una delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolló un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; es analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis.

La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, este estudio mide, o evalúa diferentes aspectos, tamaños o elementos del fenómeno a investigar, aquí se elige una serie de conceptos de variables y se mide cada uno de ellos de manera independiente para así poder describir lo que se está investigando. El principal objetivo de este estudio es medir con la mayor precisión posible. (Hernández, Fernández y Batista, 2003, p.119).

### 4.2 Método De Estudio

La metodología de un trabajo de investigación es un elemento clave para el logro efectivo de la misma, debido a que se establecen los procedimientos y herramientas necesarias para el cumplimiento del objeto planteado como es elaborar una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia. En este sentido, se definen las estrategias

metodológicas, la naturaleza de la investigación, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas y procedimiento para el análisis de datos.

De acuerdo con ello, en la presente investigación por sus naturaleza se ubica dentro del paradigma investigación acción (IA), orientado bajo el enfoque cuantitativo y se apoya en una investigación de tipo descriptivo, al respecto, La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Por otra parte Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

#### **4.3 Método De Recolección De La Información**

Los métodos de recolección de datos según (Hernández, Fernández y baptista) son las distintas formas y maneras de obtener información, para efectos de esta investigación se utilizara como técnica la entrevista mediante un instrumento tipo cuestionario. Donde un entrevistador lee las afirmaciones y alternativas de respuesta. El cuestionario incluye 10 afirmaciones, las cuales son contestadas por las personas, utilizando una escala de Likert seleccionando el nivel que más satisfaga su opinión, debido a que esta escala proporciona una alternativa muy útil para adquirir los datos.

El cuestionario es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que, el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones.

#### **4.3.1 Población**

Cabe mencionar que la población objeto de estudio para la presente investigación es el personal administrativo, docentes y de servicios generales de donde se extraerá la información requerida, de la Institución, Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia, con un número de 50 personas.

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación (P.114).

#### **4.3.2 Muestra**

La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2003) puede definirse como. Una unidad de análisis o un grupo de personas, contexto, eventos, sucesos, comunidades entre otros, sobre la cual se habrán de recolectar datos” (p.302).En este sentido, por considerarse una población infinita y accesible se tomó para la investigación una muestra censal, es decir, la totalidad de los entes y órganos existentes en la Institución, Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia, con un número de 50 personas.

La población objeto de este trabajo de investigación se definió cuidadosamente de tal manera que la selección fuera factible, siendo esta la Institución, Educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia, con un número de 50 personas de la cual se determinara la misma muestra de 50 individuos entre administrativos, docentes y servicios generales.

## **5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **5.1 Técnica**

Las técnicas de instrumentos de recolección de datos según (Hernández, Fernández y baptista) son las distintas formas y maneras de obtener información, para efectos de esta investigación se utilizara como técnica la entrevista mediante un instrumento tipo cuestionario. Donde un entrevistador lee las afirmaciones y alternativas de respuesta. El cuestionario incluye 16 afirmaciones, las cuales son contestadas por las personas, utilizando una escala de Likert seleccionando el nivel que más satisfaga su opinión, debido a que esta escala proporciona una alternativa muy útil para adquirir los datos.

El cuestionario es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que, el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones.

#### **5.1.1 instrumento.**

El cuestionario incluye 10 preguntas, las cuales son contestadas por los graduados. El cuestionario es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que, el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones.

#### **5.1.2 Componentes De La Encuesta.**

Encuesta aplicada a los colaboradores de la institución educativa “gmai”

Con el ánimo de identificar la percepción que los colaboradores de La Institución Educativa” Gmai,” poseen con respecto al funcionamiento de la dependencia de Talento Humano de la institución y evaluar la necesidad que tiene la escuela para la creación del departamento de Talento Humano; realizamos la siguiente encuesta, de antemano agradecemos la sinceridad en el momento de responderla.



### **5.1.3 Modelo De La Encuesta Aplicada.**

Ver Anexos

## 6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### 6.1 Validez

Se entiende por validez el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. (Herrera, 1998)

En ese sentido, la validez del instrumento utilizado en la investigación llamado cuestionario, estuvo a cargo del juicio de 5 expertos en el área, los cuales se describen a continuación:

**Experto 1:** Álvaro Augusto Luna Villalba, CC 6.889.118 de Montería, profesión Administrador de Empresas, especialista en Administración Financiera, MBA de la Broward International University (BIU), actualmente se desempeña como docente catedrático de la Corporación Unificada de Educación Superior CUN, e investigador independiente.

**Experto 2:** María Esperanza Tamayo Figueroa, C.C. 34.989.335 Profesión Administrador de Empresas con énfasis en Economía Solidaria, especialista en Gerencia de Servicios Sociales, especialista en Pedagogía, magister en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, docente universitaria de la Corporación Universitaria Remington y de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo e investigadora independiente.

**Experto 3:** Marta Cesilia Arango Medina, C.C. No. 43.360.154, licenciado en Educación con énfasis en Español y Literatura, magister en Gestión de Organizaciones de la Universidad EAN, docente universitaria de la Corporación Universitaria Remington y participante del comité de investigación.

**Experto 4:** Jesús David Silva Ramos, C.C. No. 11.001.369, profesión Administrador de Empresas, máster universitario en Sistemas Integrados de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Internacional de la Rioja, instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena, docente universitario y miembro del comité de investigación de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo.

**Experto 5:** Nelson Andrés Figueroa Mendoza, C.C. 78.707.580, profesión Administrador de Empresas, especialista en Docencia Universitaria, magister en Desarrollo Empresarial de la Universidad del Magdalena, docente universitario y de investigación de la Universidad del Sinú.

## 7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 7.1 Procesamiento De Los Datos

#### ENCUESTA APLICADA A LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “GMAI”

Con el ánimo de identificar la percepción que los colaboradores de La Institución Educativa” **GMAI,**” poseen con respecto al funcionamiento de la dependencia de Talento Humano de la institución y evaluar la necesidad que tiene la escuela para la creación del departamento de Talento Humano; realizamos la siguiente encuesta, de antemano agradecemos la sinceridad en el momento de responderla.

#### DOCENTES

##### *Trabajo en equipo*

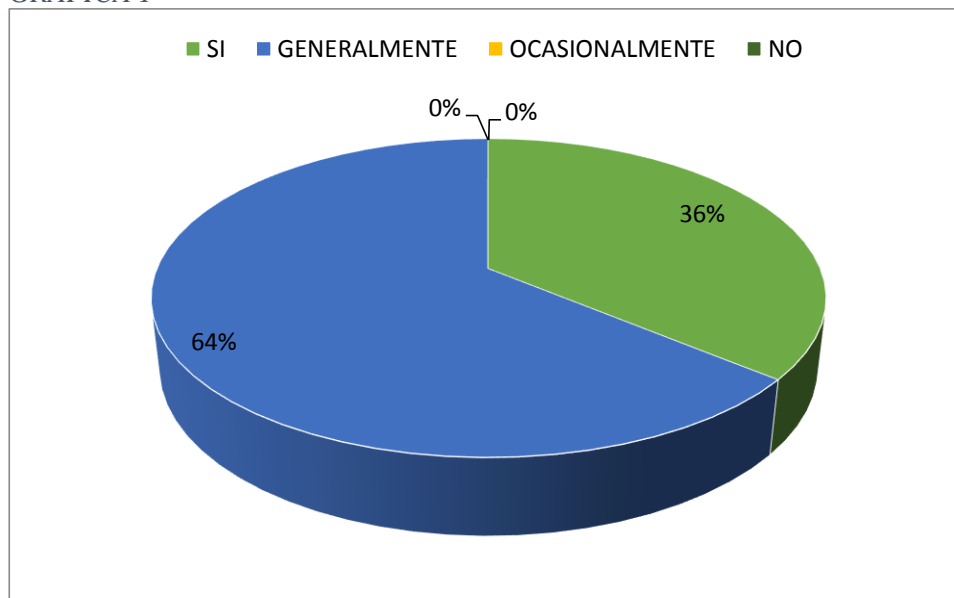
*Siento que hay buen trabajo en equipo y cuento con apoyo de otros colaboradores cuando lo requiero?*

Tabla 1 *Trabajo en equipo*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	36%
GENERALMENTE	16	64%
OCACIONALMENTE	0	0%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	25	100%

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 1



Fuente: Elaboración propia 2018

El 36% de los docentes de GMAI, encuestados respondieron que SI hay buen trabajo en equipo, y que cuentan con el apoyo de otros colaboradores. El 64% sienten que generalmente hay buen trabajo en equipo y de igual manera cuentan con el apoyo de otros colaboradores. El resto que es el 0% tanto ocasionalmente como no, nunca.

Lo anterior significa que para la institución es de gran importancia que haya un buen clima laboral y el apoyo de otros colaboradores que allí laboran aunque 16 docentes tuvieron % mayor en la opción generalmente caso por el cual se ve una ligera insatisfacción por este instrumento por parte de los colaboradores de esta área.

## Remuneración

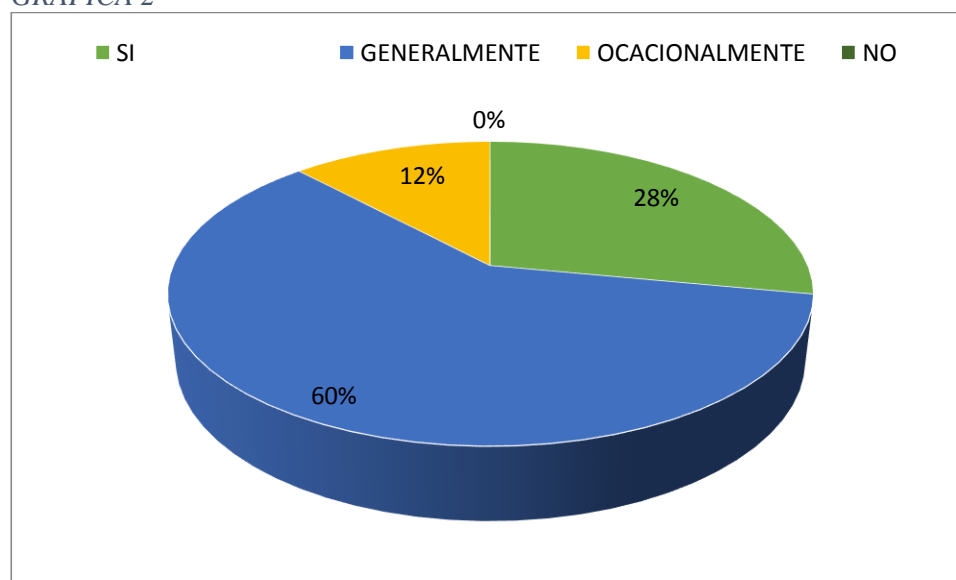
*¿Siento que recibo paga justa en relación con mis responsabilidades y desempeño?*

Tabla 2 Remuneración

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	28%
GENERALMENTE	15	60%
OCACIONALMENTE	3	12%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 2



Fuente: Elaboración propia 2018

Con un porcentaje del 28% algunos colaboradores de GMAI, aseguran que la institución si hay una paga justa con la responsabilidad y desempeño. El 60% afirma que generalmente recibe paga justa por su responsabilidad y su buen desempeño, y el otro 12% siente que recibe paga justa ocasionalmente, y por último el 0% no contesta.

Se hace necesario que la institución motive o remunere un poco más a sus empleados para que les permita desempeñarse con más responsabilidad y desempeño.

## Reconocimiento

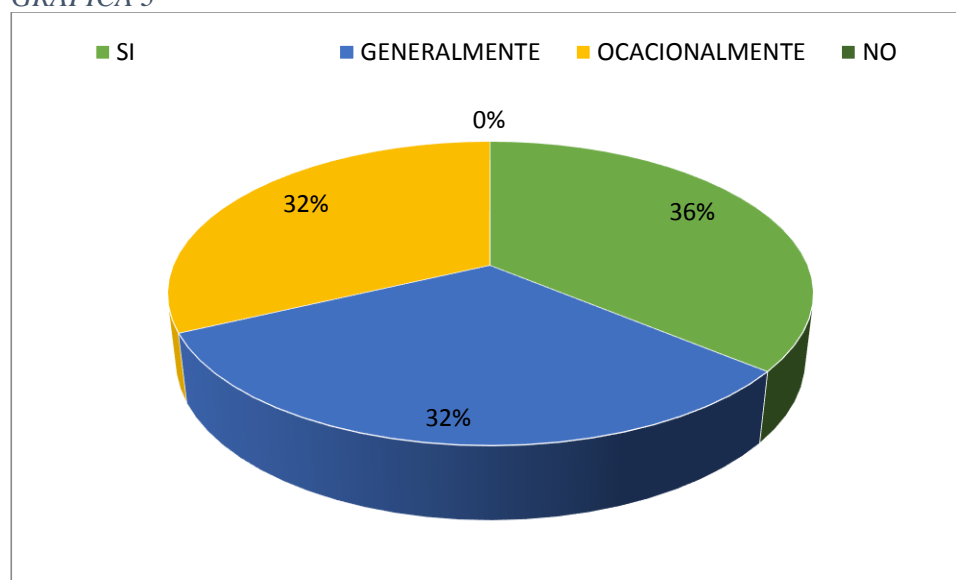
Tabla 3 Reconocimiento

*¿Recibo elogio y reconocimiento frecuentemente por mi buen trabajo o desempeño?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	36%
GENERALMENTE	8	32%
OCACIONALMENTE	8	32%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 3



Fuente: Elaboración propia 2018

Con un porcentaje del 36% los docentes de GMAI, afirman que frecuentemente SI reciben elogios y reconocimiento por el buen desempeño de su labor, el 32% manifiesta que generalmente se le elogia y se le reconoce su buen desempeño laboral; otro 32% dice que ocasionalmente recibe elogios y reconocimiento frecuentemente por su labor y desempeño en la institución y el 0% restante no concluye.

Se concluye que la institución GMAI en su mayoría hace elogios y reconocimiento frecuentemente por el buen trabajo realizado se debe incentivar más el talento humano.

## Responsabilidades

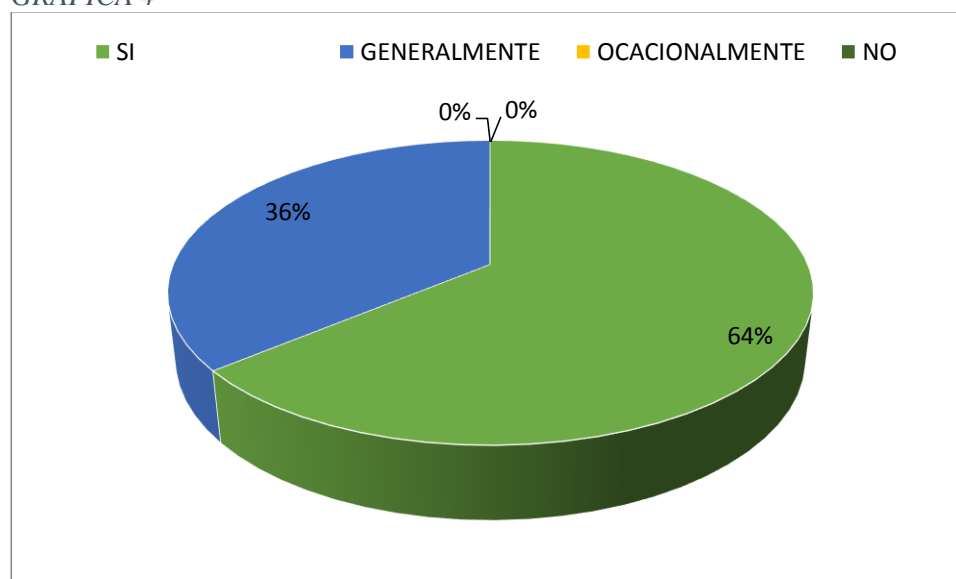
### *Conozco con claridad mis responsabilidades y se lo que espera de mí?*

Tabla 4 Responsabilidades

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	64%
GENERALMENTE	9	36%
OCACIONALMENTE	0	0%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 4



Fuente: Elaboración propia 2018

A esta pregunta los docentes respondieron con un 64% que conocen con claridad las responsabilidades y sabe lo que espera de sí mismo, el 36% generalmente asume con responsabilidad su labor, a las preguntas ocasionalmente y no se obtuvo un 0% no se realizó ninguna opinión.

Con este resultado se concluye que la institución GMAI, si conoce con claridad la responsabilidad de los colaboradores de la institución y puedan ser más productivos.



## Procedimientos

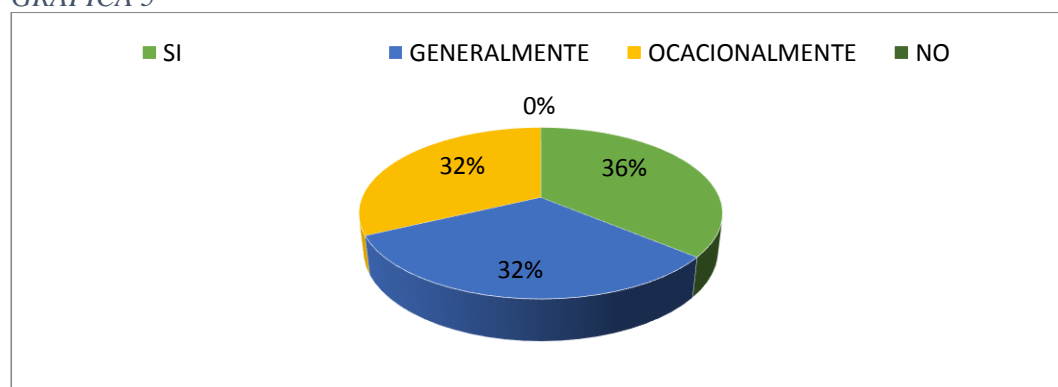
Tabla 5 Procedimientos

*Los procesos, procedimientos y estándares de todos los departamentos están claramente definidos, todos saben que y como hacer su trabajo?*

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	36%
GENERALMENTE	8	32%
OCACIONALMENTE	8	32%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 5



Fuente: Elaboración propia 2018

A estas preguntas un 36% de los docentes responden que los procesos, procedimientos y estándares de todos los departamentos están claramente definidos; y un 32% afirman que generalmente se cumple con esos procesos y que todos saben que y como hacer su trabajo, además otro 32% contestaron que ocasionalmente que los procedimientos y estándares de todos los departamentos están claramente definidos, todos saben que y como hacer su trabajo, y por ultimo un 0% no contestaron.

Se concluye que los docentes de GMAI, si tienen generalmente los procedimiento y estándares bueno pero ocasionalmente estos procesos y procesos, procedimientos y estándares no están claramente definidos debido a que no hay una política bien definida.

## Ambiente laboral

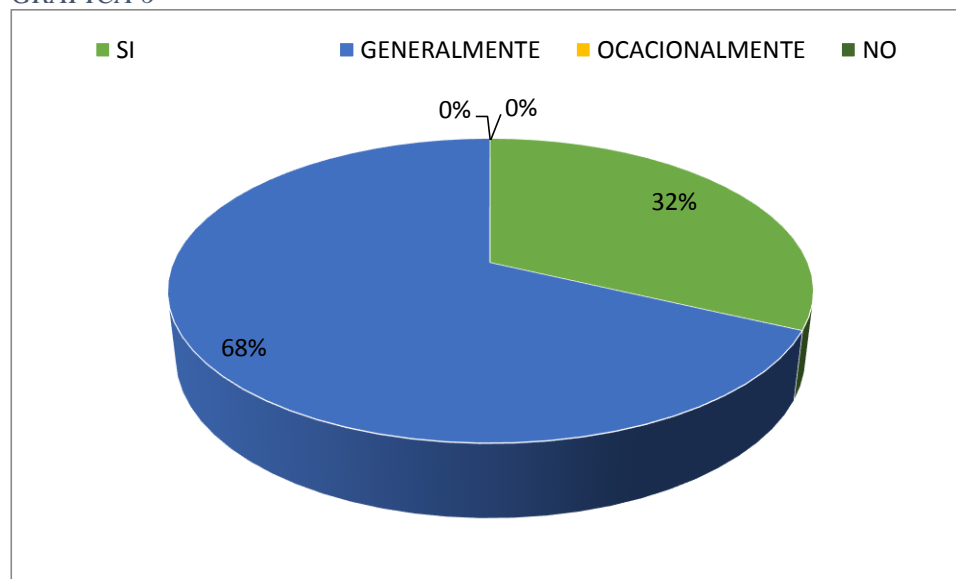
*El ambiente laboral es agradable, hay buena actitud entre los compañeros?*

Tabla 6 Ambiente laboral

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	32%
GENERALMENTE	17	68%
OCACIONALMENTE	0	0%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

GRAFICA 6



Fuente: Elaboración propia 2018

El 32% contestaron que si hay un ambiente laboral agradable y que existe una buena relación entre compañeros, el 68% afirma que generalmente es muy bueno el ambiente laboral y el clima organizacional, y el resto que son 0% es nulo.

Por lo tanto se encuentra que la institución brinda un clima laboral agradable entre colaboradores pero se muestra en el estudio un bajo perfil de algunos docentes.

## Satisfacción general

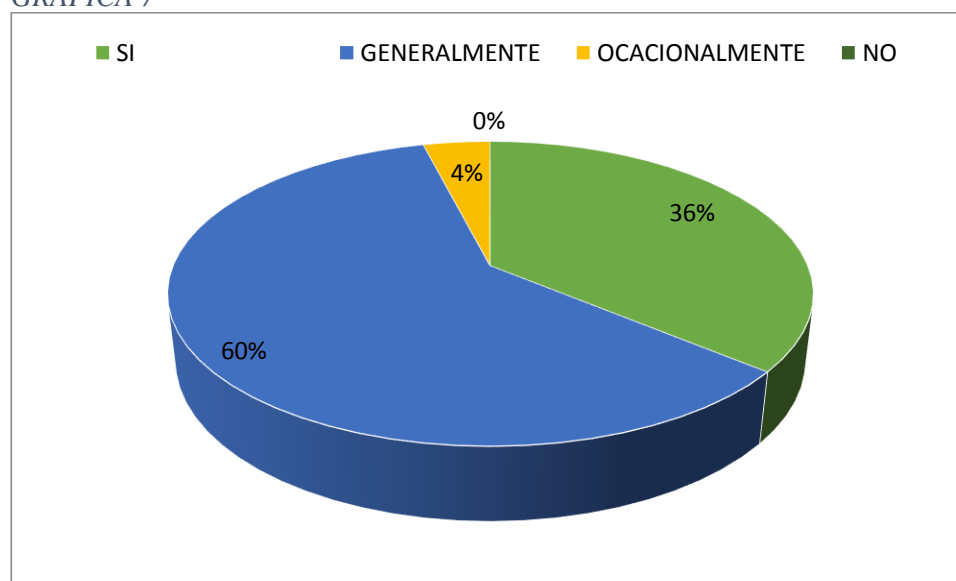
*Considera que su jefe inmediato le evalúa de forma justa?*

Tabla 7 Satisfacción general

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	36%
GENERALMENTE	15	60%
OCACIONALMENTE	1	4%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 7



Fuente: Elaboración propia 2018

Como lo indica la gráfica un 36% de los colaboradores de GMAI consideran que el jefe inmediato les evalúa de forma justa, y el 60% afirma que generalmente el jefe de su área lo evalúa de forma correcta, y por otra parte un 4% dijo que ocasionalmente los evalúan en forma correcta, luego el resto que es el 0% no contestó nada.

Con lo anterior se puede observar que los docentes de GMAI consideran que son evaluados en forma justa por su jefe inmediato, la razón es porque la institución les conoce la labor de desempeño a todos ellos.

## Sentido de pertenencia

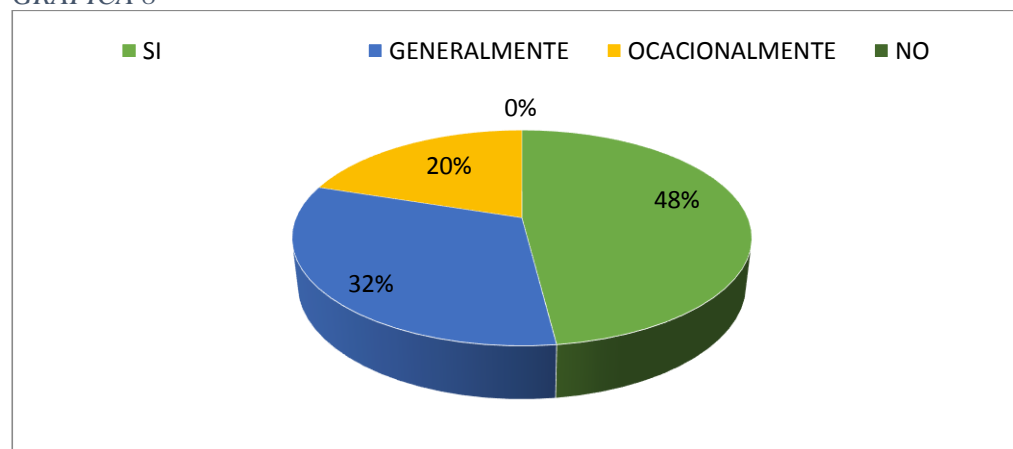
*Me siento totalmente identificado y comprometido con esta institución y sus metas. Me Siento parte de ella?*

Tabla 8 Sentido de pertenencia

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	48%
GENERALMENTE	8	32%
OCACIONALMENTE	5	20%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 8



Fuente: Elaboración propia 2018

Con un 48% el personal de la institución responde que se siente totalmente identificado y comprometido con la institución y sus metas y además se siente parte de ella, y un 32% afirma que tiene sentido de pertenencia ya que generalmente hace parte de la institución y se siente comprometido e identificado con ella, y por otra parte un 20% de los colaboradores consideran que su sentido de pertenencia con la institución es ocasionalmente, y un restante que el 0% no contesta.

Por lo tanto se puede concluir que GMAI, está comprometido con el sentido de pertenencia al momento de elaborar sus metas y motivar a sus empleados.

## Comunicación

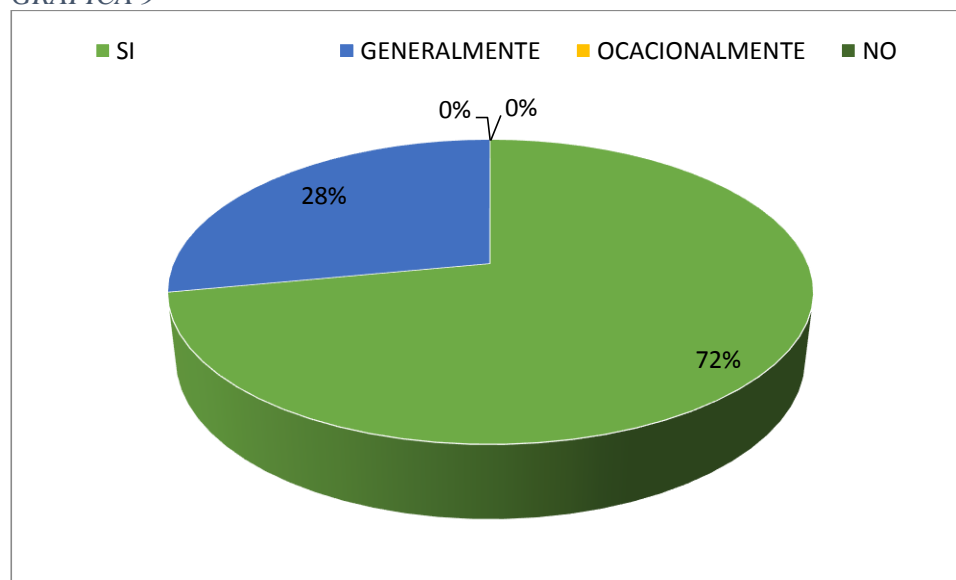
*Las instrucciones, metas y tareas se me comunican de forma efectiva, clara y formal lo que evita errores y malos entendidos?*

Tabla 9 Comunicación

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	72%
GENERALMENTE	7	28%
OCACIONALMENTE	0	0%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 9



Fuente: Elaboración propia 2018

El 72% manifiestan que las instrucciones, metas y tareas son comunicadas de forma efectiva y claras, y el 28% consideran que generalmente hay buena comunicación en las tareas que se les asignan a los colaboradores de GMAI, por otra parte el resto que es el 0% no manifiestan nada.

Se observa que la institución GMAI brinda un buen canal de comunicación a sus colaboradores en el momento del ingreso a la institución, pero debe mejorar algunos aspectos para complementar este proceso aún más.

## Liderazgo

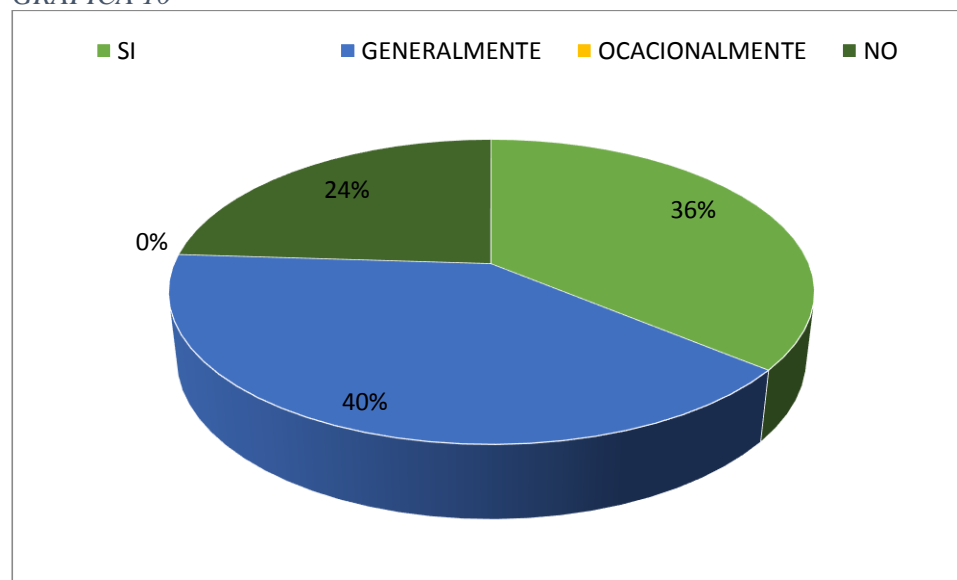
*Hago mi trabajo porque me siento inspirado por mis líderes o supervisores hacerlas y no porque me siento obligado a hacerlo?*

Tabla 10 Liderazgo

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	36%
GENERALMENTE	10	40%
OCACIONALMENTE	0	0%
NO	6	24%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia 2018

GRAFICA 10



Fuente: Elaboración propia 2018

A este enunciado respondieron un 36% que si siempre se siente inspirado por sus líderes o supervisores mas no se sienten obligados, y el 40% respondieron que generalmente hay un liderazgo sobre las labores que desempeña el docente de la institución, y otro 0% que corresponde a la respuesta ocasionalmente no respondieron nada, y el resto que es el 24% consideran que no hay liderazgo en las labores de docente que desempeñan.

Por lo que se puede concluir que la institución GMAI muestra un liderazgo y una retroalimentación del trabajo que realiza cada uno de sus docentes, pero hay un porcentaje del

personal que no está motivado o inspirado por sus supervisores ya que no hay un control adecuado de cada cuanto se debe hacer, a que docente se le debe realizar es decir no tienen como tal un programa de evaluación de desempeño que retroalimente la motivación e inspiración de los docentes de la institución.

## CONCLUSION

A pesar de la historia reciente de esta institución, fundada en el año 1990, se hace necesaria la propuesta para la creación del departamento de talento humano para la institución educativa GMAI, ubicada en la ciudad de montería departamento de córdoba-Colombia, refiriéndonos a este contexto, la problemática central se presenta en elaborar una propuesta de creación del departamento de talento humano, mediante la ejecución de la proposición debidamente estructurada para cumplir con las necesidades de la institución “GMAI.

Se percibe la ausencia del departamento de talento humano, lo que genera desgaste en las Áreas, que deben realizar estas funciones, sin un esquema ideal o unos parámetros a seguir, que propicien una toma de decisiones adecuada para procesos como la inducción comunicación remuneración y otros aspectos mencionados anteriormente, que son el filtro para enganchar personal idóneo acorde a las necesidades de la institución.

Se dejan de lado procesos tan importantes como el liderazgo y el reconocimiento entre otros en los aspectos analizados, rinde sus frutos entregando valor agregado a los colaboradores, además ayuda a mejorar la autoestima, proporcionando conocimiento y especialización en la función realizada, se debe tener en cuenta que la falta de liderazgo con el tiempo ocasiona que el nivel socio cultural de los empleados decaiga y esto hace que desmejore la imagen frente al cliente.

Aunque se resalta el compromiso que GMAI, tiene con sus colaboradores al mostrar un excelente clima organizacional realizar, hace falta una política salarial, que sea más equitativa y que cree motivación en las personas y brinde una remuneración justa y equitativa de acuerdo a la función realizada.

Por otro lado se Analizar los componentes del departamento de Talento Humano que involucre las herramientas como: orientación y capacitación, reclutamiento, selección de personal, contratación e inducción, servicio al personal, adiestramiento, calidad de vida, permitiendo el ingreso de personal competente para la Institución Educativa “GMAI”



Por ultimo cabe concluir que GMAI requiere la creación Del departamento de Talento Humano con todos los procesos administrativos, que asesore a la Gerencia y a toda la organización en los procesos de personal para diagnosticar la estructura organizacional de la institución educativa “GMAI” de la ciudad de Montería departamento de Córdoba- Colombia, ya que con sus aporte e ideas que orienten y permitan una adecuada planificación de este recurso, ya que se pueden reducir costos como los ocasionados por la alta rotación y tiempos perdidos en entrenamiento que se genera por una mala selección, también es necesario proporcionar un plan de incentivos adecuados que permitan el desempeño y compromiso idóneo de los colaboradores, ya que juegan un papel importante dentro de la organización, y que son indispensable para el desarrollo de las actividades diarias y para el cumplimiento de los objetivos.

## RECOMENDACIONES

Se sugiere a GMAI, Formular una propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la Institución Educativa “GMAI” de la ciudad de montería departamento de Córdoba- Colombia que cumpla con los requisitos planteados en los objetivos, tanto de estructura como de contenido, empezando por la elección del Jefe de Talento Humano, cargo para el que es necesario contratar una persona idónea con altas cualidades morales y respeto por la gente, que fomente el desarrollo del personal, a través de su aporte a la institución.

De igual manera, se recomienda la implantación del procedimiento de orientación y capacitación, reclutamiento, selección de personal, contratación e inducción, servicio al personal, adiestramiento, calidad de vida del cual se indican las normas generales para el desarrollo adecuado del mismo y se elabora un formato de requisición de personal, el cual debe ser utilizado para un mayor control del respectivo proceso.

En cuanto a la descripción de cargos y manual de funciones, se debe elaborar un Manual de Funciones acorde a las necesidades de la institución, tomando en consideración los Procedimientos Administrativos sugeridos en el capítulo 5 y el figura 10, que sirva de guía a la institución, en los procesos de selección de personal indicando el perfil adecuado a la hora de realizar la contratación y al nuevo colaborador, para que identifique el funcionamiento de su cargo dentro de la institución y el propósito en la misión de la escuela.

Del mismo modo se sugiere un formato de evaluación de desempeño, que sirve entre otros de instrumento para detectar necesidades o debilidades en la capacitación y se recomienda aplicarlo cada trimestre a los colaboradores para encontrar y corregir posibles errores en los que estén incurriendo en el cumplimiento de sus funciones y poder brindarles la capacitación que se requiera.

En el tema de capacitación e inducción, se propone seguir el cronograma que se indica en este trabajo, para que una vez se detecten las necesidades existentes, se contacten las entidades que pueden dar la respectiva capacitación en el tema, entre las que podemos citar, el Sena, Cámara de Comercio, Ministerio de la Protección social, ARP Seguro Social, entre otras que presentan un

bajo costo y pueden colaborar a incrementar calidad en los procesos a través de la formación de los colaboradores.

Finalmente se recomienda seguir trabajando conjuntamente con la ARP, para el fortalecimiento del tema de Salud Ocupacional y complementar lo que existe con la creación del copaco y las brigadas, que permitan una mejor cobertura de este tema en la institución y creen en sus colaboradores conciencia acerca de la importancia de minimizar los riesgos y accidentes laborales y les enseñe a actuar frente a ellos en caso de presentarse.

## BIBLIOGRAFIA

- 1993, L. 1. (1993). *Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993*.
- Aguirre, H. (2008). *Sistema ISO 9000 o evaluación*. Recuperado el 28 de 08 de 2017, de <http://www.medigraphic.com/pdfs/circir/cc-2008/cc082o.pdf>
- Allen, P. (2004). *LA CALIDAD EN LOS SERVICIOS DE SALUD*. Recuperado el 24 de 08 de 2017, de <http://www.cendeiss.sa.cr/posgrados/modulos/modulo9gestion.pdf>
- ALVAREZ, D. M. (06 de 2013).  
[file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%20(2).pdf). Recuperado el 18 de 02 de 2017, de  
[file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%20(2).pdf).
- Alzamora, D. (2014). *historia hospital san jeronimo de Monteria*. Recuperado el 25 de 08 de 2017, de <http://www.esesanjeronimo.gov.co/ese/index.php/2014-05-08-00-44-36/histotia>
- Balash, J. R. (2007). *Conducta y Conducta*. Scielo, 3.
- BEJARANO, M. P. (2015). *EL MAL ECONOMISTA*. Bogotá.
- BEJARANO, P. G. (2013).  
<http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>. Recuperado el 18 de 02 de 2017, de  
<http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>.
- Bogoya, F. A. (25 de Junio de 2013). *teoría del aprendizaje autónomo*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/30751889/TEORIA-DEL-APRENDIZAJE-AUTONOMO>
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Talento Humano*.
- COTES, Z. D. (25 de Agosto de 2016). *CALIDAD DE LA ATENCIÓN MÉDICA EN EL SERVICIO DE CONSULTA*. Obtenido de [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4393/1/Calidad\\_%20Atencion\\_Medica.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4393/1/Calidad_%20Atencion_Medica.pdf)

- d'Empaire, G. (2010). CALIDAD DE ATENCIÓN MÉDICA Y PRINCIPIOS ÉTICOS. *Scielo*, 1.
- Etzioni, A. (1967). <https://federicogalvis.wordpress.com/antecedentes-historicos-del-recurso-humano/>. Obtenido de <https://federicogalvis.wordpress.com/antecedentes-historicos-del-recurso-humano/>: <https://federicogalvis.wordpress.com/antecedentes-historicos-del-recurso-humano/>
- Heraldo. (2015). *Deficit hospitalario*. Monteria.
- Herrera, V. s. (01 de 2012).  
[file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%202%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%202%20(2).pdf). Recuperado el 18 de 02 de 2017, de  
[file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%202%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%202%20(2).pdf).
- Kerguelen, C. a. (2008). *La calidad en salud en Colombia*. Bogota: pars.
- Leonett Contreras, M. A. (06 de 2011).  
[file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%201%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%201%20(5).pdf). Recuperado el 18 de 02 de 2017, de  
[file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%201%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Osbairo/Downloads/PROCESO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DE%20TALENTO%201%20(5).pdf).
- LOZANO, E. C. (18 de Julio de 2014). *DISEÑO E IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE INFORMACION PARA LA*. Obtenido de [http://www.konradlorenz.edu.co/images/stories/suma\\_digital\\_sistemas/2009\\_01/eleazar.pdf](http://www.konradlorenz.edu.co/images/stories/suma_digital_sistemas/2009_01/eleazar.pdf)
- LUZCEDIS MEJÍA PADILLA. (2012). *EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA*. Recuperado el 01 de 09 de 2017, de *EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA*.
- Mejía, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Scielo*.
- Mejia, L. (2011). leyes de la seguridad social de salud en Colombia. *Cadros comparativos l eyes SGSSSColombia* (pág. 1). Bogota : Cohorte.

- Mejia, Z. (2012). *EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA*. Recuperado el 02 de 09 de 2017, de *EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA*.
- Mexico, g. f. (2011). *Glosario Educación Superior*. Mexico: Vivir Mejor.
- Minjusticia. (2006). *Sistema unico de informacion normativa*. juriscol.
- Montería, C. d. (2016). *Informe Estudio económico departamento de Córdoba*. Montería: Cámara de Comercio.
- Morales, C. (2008). *EVALUACIÓN DE LA OPORTUNIDAD EN LA ATENCIÓN*. Recuperado el 26 de 08 de 2017, de [http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/335/2/Evaluacion\\_oportunidad\\_atencion\\_servicio.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/335/2/Evaluacion_oportunidad_atencion_servicio.pdf)
- Muñoz, S. (2001). *¿Que es la globalización?* Obtenido de <http://www.ecobachillerato.com/trabajosecono/laglobalizacion.pdf>
- OMS, O. M. (2003). *INFORME SOBRE LA SALUD EN EL MUNDO*. Ginebra: Avenue Appia.
- PADILLA, L. M. (15 de Febrero de 2013). *EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA*. Obtenido de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2792/1/1.%20Desarrollo%20Ma%20Karina%20%26%20Luzcedis.pdf>
- PEI. (2002). *Proyecto educativo Institucional*. Bogotá: Uniciencia.
- Perez, J. (Abril de 2009). *Aceptación*. Obtenido de <https://definicion.de/aceptacion>
- Ramirez, C. (2013). *EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS*. Recuperado el 25 de 08 de 2017, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42182/html>
- SALAZAR, M. (2012). *EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO DE CONSULTA EXTERNA*. Recuperado el 23 de 08 de 2017, de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2792/1/1.%20Desarrollo%20Ma%20Karina%20%26%20Luzcedis.pdf>
- trillos, m. (2017). *UNIVERSIDAD CENTRAL*. Obtenido de [https://www.ucentral.edu.co/images/editorial/nomadas/docs/nomadas\\_15\\_14\\_por\\_una\\_educ.PDF](https://www.ucentral.edu.co/images/editorial/nomadas/docs/nomadas_15_14_por_una_educ.PDF)
- UNICIENCIA. (2014). *Acuerdo 07 de 2014 Segunda Lengua*. BOGOTA.

- Vasquez, A. (2008). *Andrés Miguel Vásquez Ochoa*. Obtenido de <http://www.eafit.edu.co/docentes-investigadores/Paginas/andres-miguel-vasquez-ochoa.aspx>
- Vega, C. (2012). *MINISALUD*. Recuperado el 08 de 2017, de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Concepto%2075270%20Multa%20inasistencia%20cita%20medica.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%2075270%20Multa%20inasistencia%20cita%20medica.pdf)
- VEGA, S. R. (2011). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Recuperado el 25 de 08 de 2017, de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Concepto%2075270%20Multa%20inasistencia%20cita%20medica.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%2075270%20Multa%20inasistencia%20cita%20medica.pdf)
- Woldenberg, S. C. (2013). *Expectativas y experiencias*. Mexico.

## **ANEXO 1: cuestionario utilizado en la investigación cuantitativa**

### **ENCUESTA APLICADA A LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “GMAI”**

Con el ánimo de identificar la percepción que los colaboradores de La Institución Educativa” Gmai,” poseen con respecto al funcionamiento de la dependencia de Talento Humano de la institución y evaluar la necesidad que tiene la escuela para la creación del departamento de Talento Humano; realizamos la siguiente encuesta, de antemano agradecemos la sinceridad en el momento de responderla.

Queremos mejorar el clima organizacional de nuestra Institución, ayúdenos contestando estas preguntas:

#### **TRABAJO EN EQUIPO**

**1. Siento que hay buen trabajo en equipo y cuento con apoyo de otros colaboradores cuando lo requiero?**

SI\_\_\_ GENERALMENTE\_\_\_ OCASIONALMENTE\_\_\_ NO\_\_\_

#### **REMUNERACIÓN**

**1. Siento que recibo paga justa en relación con mis responsabilidades y desempeño?**

SI\_\_\_ GENERALMENTE\_\_\_ OCASIONALMENTE\_\_\_ NO\_\_\_

#### **RECONOCIMIENTO**

**2. Recibo elogios y reconocimiento frecuentemente por mi buen trabajo o desempeño?**

SI\_\_\_ GENERALMENTE\_\_\_ OCASIONALMENTE\_\_\_ NO\_\_\_



**RESPONSABILIDADES**

**3. Conozco con claridad mis responsabilidades y se lo que espera de mí?**

**SI**\_\_\_\_ **GENERALMENTE**\_\_\_\_ **OCASIONALMENTE**\_\_\_\_ **NO**\_\_\_\_

**PROCEDIMIENTOS**

**4. Los procesos, procedimientos y estándares de todos los departamentos están claramente definidos, todos saben que y como hacer su trabajo?**

**SI**\_\_\_\_ **GENERALMENTE**\_\_\_\_ **OCASIONALMENTE**\_\_\_\_ **NO**\_\_\_\_

**AMBIENTE LABORAL**

**5. El ambiente laboral es agradable, hay buena actitud entre los compañeros?**

**SI**\_\_\_\_ **GENERALMENTE**\_\_\_\_ **OCASIONALMENTE**\_\_\_\_ **NO**\_\_\_\_

**SATISFACCIÓN GENERAL**

**6. Considera que su jefe inmediato le evalúa de forma justa?**

**SI**\_\_\_\_ **GENERALMENTE**\_\_\_\_ **OCASIONALMENTE**\_\_\_\_ **NO**\_\_\_\_

**SENTIDO DE PERTENENCIA**

**7. Me siento totalmente identificado y comprometido con esta empresa y sus metas. Me siento parte de ella?**

SI\_\_\_ GENERALMENTE\_\_\_ OCASIONALMENTE\_\_\_ NO\_\_\_

## COMUNICACIÓN

8. Las instrucciones, metas y tareas se me comunican de forma efectiva, clara y formal lo que evita errores y malos entendidos

SI\_\_\_ GENERALMENTE\_\_\_ OCASIONALMENTE\_\_\_ NO\_\_\_

## LIDERAZGO

9. Hago mi trabajo porque me siento inspirado por mis líderes o supervisores a hacerlas y no porque me siento obligado a hacerlo?

SI\_\_\_ GENERALMENTE\_\_\_ OCASIONALMENTE\_\_\_ NO\_\_\_

## LO QUE HAGO ES IMPORTANTE

10. El propósito de la Institución y de lo que hago a diario me hace sentir que mi trabajo es importante?

SI\_\_\_ GENERALMENTE\_\_\_ OCASIONALMENTE\_\_\_ NO\_\_\_

## Constancia De Validación

Yo, Juan Carlos Buendía Pastrana, titular de la cedula de cedula de ciudadanía No 6,892.687, profesor asociado de la Corporación Unificada de educación Superior de Montería departamento de Córdoba- Colombia, adscrito a la cátedra de Opción de Grado, hago constar por medio de la presente que el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) elaborado para desarrollar el

trabajo de grado titulado: PROPUESTA PARA LA CREACION DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA EDUCATIVA GIMNASIO MI ALEGRE INFANCIA “GMAI” MUNICIPIO DE MONTERIA DEPARTAMENTO DE CORDOBA-COLOMBIA AÑO 2018 presentado por JAIME ANDRÉS HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ , titular de la cedula de ciudadanía 1.062.680.828 Y SIRLEY PATRICIA ALTAMIRANDA LENGUA titular de la cedula de ciudadanía 1.067.872.599 cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

En montería a los 28 días de Septiembre de 2018

Aprobado por




---

Juan Carlos Buendía P

Anexo:

Prueba de Validez del Instrumento

Objetivos de la Investigación

Cuestionario (presentado por los investigadores)

---

Ítem	Congruencia		Claridad		Tendenciosidad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	x		X		x		

2	x		X		x		
3	x		X		x		
4	x		X		x		
5	x		X		x		
6	x		X		x		
7	x		X		x		
8	x		X		x		
9	x		X		x		
10	x		X		x		
11	x		X		x		
12	x		X		x		
13	x		X		x		
14							
15	x		X		x		
16	x		X		x		
Nro.	Aspectos generales				SI	NO	Observaciones
1	El instrumento posee instrucciones a seguir por la persona consultada				x		
2	Los ítems permiten el logro de los objetivos relacionados con la investigación.				x		

3	Los ítems están presentados en una forma lógica secuencial	x		
4	El número de ítems utilizados es suficiente para recoger la información	x		

**VALIDADO POR:**

Nombre y Apellido del Experto: **Juan Carlos Buendía Pastrana**

Institución donde labora: **Corporación Unificada de Educación Superior de Montería**  
Departamento de Córdoba- Colombia

Nivel Académico: Magister

Fecha de Validación: 28 de Septiembre de 2018



Firma:

<b>Condición de la Validación</b>	
Aplicable	x
Aplicable atendiendo a las observaciones	x
No aplicable	x

**Constancia de validación**



1	x		x		x		
2	x		x		x		
3	x		x		x		
4	x		x		x		
5	x		x		x		
6	x		x		x		
7	x		x		x		
8	x		x		x		
9	x		x		x		
10	x		x		x		
11	x		x		x		
12	x		x		x		
13	x		x		x		
14							
15	x		x		x		
16	x		x		x		
Nro.	Aspectos generales			SI	NO	Observaciones	
1	El instrumento posee instrucciones a seguir por la persona consultada			x			

2	Los ítems permiten el logro de los objetivos relacionados con la investigación.	x			
---	---	---	--	--	--

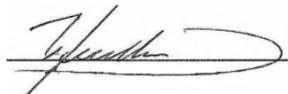
**VALIDADO POR:**

Nombre y Apellido del Experto: **William Enrique Lara Castro**

Institución donde labora: **Corporación Unificada de Educación Superior de Montería**  
Departamento de Córdoba- Colombia

Nivel Académico: Magíster

Fecha de Validación: 28-09-2018



Firma:

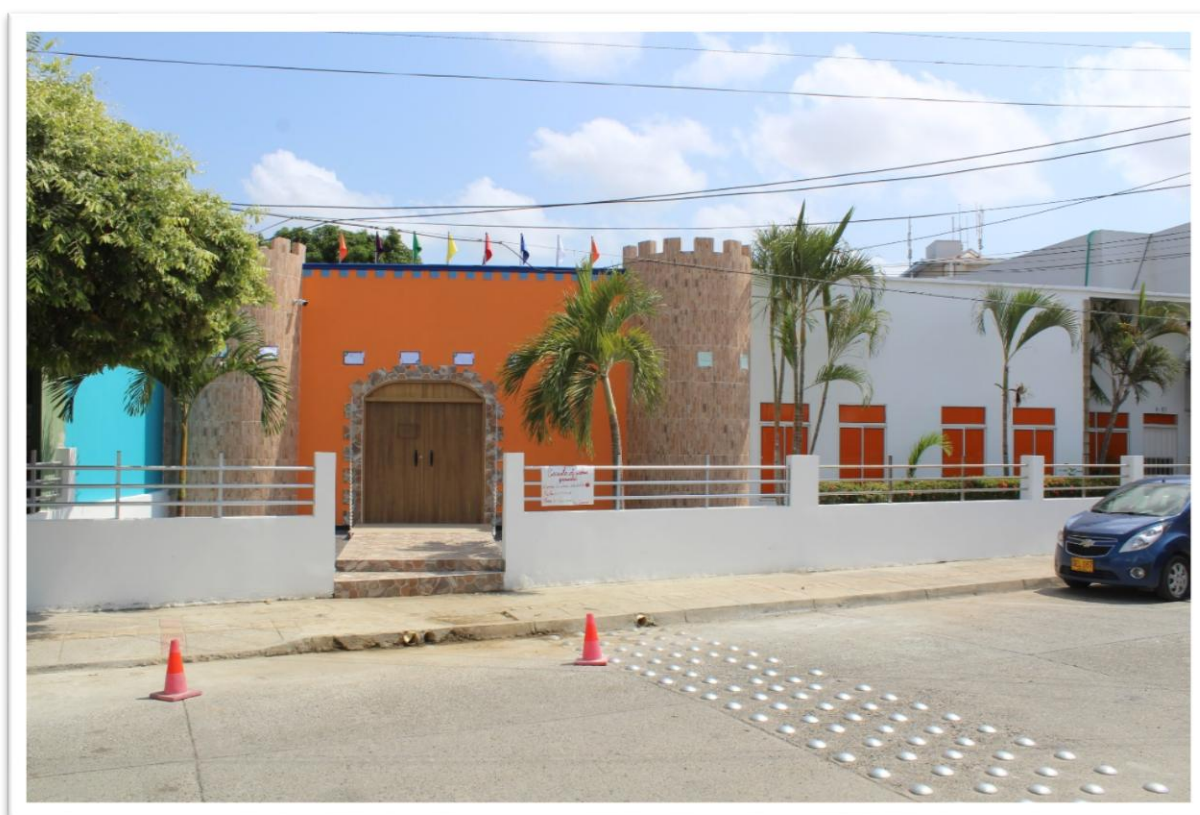
<b>Condición de la Validación</b>	
Aplicable	<b>X</b>
Aplicable atendiendo a las observaciones	<b>X</b>
No aplicable	<b>X</b>



## ANEXO 2: Imágenes Institución



Fuente: web 2018





Fuente: web 2018

