

**FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR
EL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA MARCO FIDEL SUAREZ (SEDE ADMINISTRATIVA) DE TUMACO**

EDGAR FERNEY ANGULO GUEVARA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
SAN JUAN DE PASTO
2012**

**FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR
EL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA MARCO FIDEL SUAREZ (SEDE ADMINISTRATIVA) DE TUMACO**

EDGAR FERNEY ANGULO GUEVARA

**Trabajo de pasantía presentado como requisito parcial para optar al título de
administrador de empresas**

**Asesor pasantía:
ESP CARLOS OMAR OJEDA ENRÍQUEZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
SAN JUAN DE PASTO
2012**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado, son responsabilidad del autor”

Artículo 1 del acuerdo N° 324 de octubre 11 de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación

Firma presidente de Tesis

Firma del jurado

Firma del jurado

San Juan de pasto, junio 13 de 2012

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCO FIDEL SUAREZ de Tumaco, por brindarme la oportunidad de realizar la pasantía en sus instalaciones, a la funcionaria GRACIELA DEL CARMEN ORTIZ GALLON por guiarme en el transcurso de la pasantía enriqueciéndome en conocimientos administrativos del servicio público, y por compartirme su experiencia laboral que ha tenido en la institución.

Al profesor CARLOS OMAR OJEDA ENRÍQUEZ, por ser mi asesor durante el transcurso de mi pasantía logrando corregir mis errores que tenía en la duración de mi trabajo.

A mis profesores por brindarme todos sus conocimientos los cuales me van a servir de mucho apoyo para esta nueva etapa de mi vida.

A mis compañeros por brindarme todo su apoyo moral, su respeto y por estar presentes en los momentos difíciles cuando más los necesitaba.

DEDICADO A

Le agradezco a dios por brindarme la posibilidad de terminar mis estudios y comenzar con otra etapa en mi vida.

A mis padres por brindarme todo su apoyo moral y educativo en toda mi carrera y en mi vida educativa por lo que fue unos de los propósitos que hizo que me diera fuerzas para terminar con éxito esta meta tan importante en mi vida.

RESUMEN

Este trabajo nace a partir de los conocimientos previos obtenidos con los cuales se quiere contribuir al mejoramiento en el área de gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco.

A través de la observación se puede visualizar que hay falencias en la gestión del talento humano.

Los funcionarios manipulan de manera frecuente el conocimiento, lo que sucede en muchos casos con éste, es que no se articula de manera adecuada y tampoco se comparte. El objetivo de movilizar este talento humano es que sea capturado, analizado y difundido de forma útil para la institución.

Para que el área de gestión de talento humano tenga un adecuado manejo del personal se formuló e implemento una propuesta de mejoramiento, para dar soluciones al manejo del personal. Esta propuesta está formulada de tal manera que brinde las herramientas para realizar de manera adecuada la gestión de talento humano.

ABSTRACT

This work comes from previous knowledge obtained which is to contribute to the improvement in the area of human talent management in school Marco Fidel Suarez (administrative seat) of Tumaco.

Through observation you can see that there are shortcomings in the management of human talent.

Officials conducted frequently manipulate knowledge, which is often the case with this one, is not adequately articulated nor shared. The objective of mobilizing the human talent is to be captured, analyzed and disseminated in a useful way for the institution.

For the area of human talent management have adequate personnel management was formulated and implemented a proposal to improve, to provide solutions to managing people. This proposal is formulated in such a way that provides the tools to properly manage human talent.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.1 DEFINICIÓN DEL TEMA	15
1.2 DEFINICIÓN DEL TÍTULO.....	15
1.3 PROBLEMA.....	15
1.3.1 Descripción del Problema	15
1.3.2 Formulación del Problema	16
1.3.3 Sistematización del problema	16
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1 OBJETIVO GENERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
3. JUSTIFICACIÓN.....	18
4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	19
4.1 MARCO TEÓRICO	19
4.1.1 Gestión de talento humano	19
4.2 MARCO DE ANTECEDENTES.....	25
4.3 MARCO SITUACIONAL.....	30
4.3.1 Estructura organizacional.....	33
4.3.2 Mapa de procesos	34
4.3.3 Gestión estratégica actual.....	35
4.4 MARCO CONTEXTUAL	37
4.5 MARCO NORMATIVO	42
5. ASPECTOS METODOLÓGICOS	44
5.1 TIPO DE ESTUDIO.....	44
5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	44

5.3 FUENTES TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	44
6. DIAGNÓSTICO DE LA INVESTIGACIÓN	45
6.1 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y CONOCIMIENTO	45
6.1.1 Análisis diagnóstico de la encuesta de percepción y conocimiento	46
6.1.2 Análisis general de la encuesta de percepción y conocimiento	53
6.2 ANÁLISIS ENCUESTA Y ENTREVISTA A LOS RESPONSABLES DEL ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	53
6.3 ANÁLISIS GENERAL DEL DIAGNÓSTICO.....	54
7. FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA ADECUADA IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCO FIDEL SUAREZ DE TUMACO.....	55
7.1 ANÁLISIS DE PUESTO	55
7.2 RECLUTAMIENTO	55
7.3 SELECCIÓN DE PERSONAL.....	55
7.4 CONTRATACIÓN	55
7.5 INDUCCIÓN.....	56
8. ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	57
8.1 RESPONSABLE DEL AREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO	57
8.2 PUESTO DE TRABAJO.....	57
8.3 PRACTICANTE.....	58
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	59
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES.....	61
BIBLIOGRAFÍA	62
NETGRAFIA	63
ANEXOS.....	64

LISTA DE CUADROS

Pág.

Cuadro 1. Pregunta 1. ¿La Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco está implementando la Gestión de Talento Humano?	46
Cuadro 2. Pregunta 2. ¿Para qué la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco está implementando la Gestión de Talento Humano?	47
Cuadro 3. Pregunta 3. ¿Conoce usted las funciones de la Gestión de Talento Humano?	48
Cuadro 4. Pregunta 4. ¿Conoce su aporte y responsabilidad frente a la Gestión de Talento Humano?	49
Cuadro 5. Pregunta 5. ¿En qué grado usted contribuye en el área de Gestión de Talento Humano?	50
Cuadro 6. Pregunta 6. ¿El área de Gestión de Talento Humano, ha contribuido al mejoramiento de la institución?.....	51
Cuadro 7. Pregunta 7. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el área de Gestión de Talento Humano de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco? Califique, teniendo en cuenta que 1 es la menor calificación y 5 la mayor.	52

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1. Pregunta 1.....	46
Grafica 2. Pregunta 2.....	47
Grafica 3. Pregunta 3.....	48
Grafica 4. Pregunta 4.....	49
Grafica 5. Pregunta 5.....	50
Grafica 6. Pregunta 6.....	51
Grafica 7. Pregunta 7.....	52

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta dirigida a todos los funcionarios	65
Anexo B. Encuesta dirigida a docentes	67

INTRODUCCIÓN

Este trabajo nace a partir de los conocimientos previos obtenidos con los cuales se quiere contribuir al mejoramiento en el área de gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco.

A través de la observación se puede visualizar que hay falencias en la gestión del talento humano.

Los funcionarios manipulan de manera frecuente el conocimiento, lo que sucede en muchos casos con éste, es que no se articula de manera adecuada y tampoco se comparte. El objetivo de movilizar este talento humano es que sea capturado, analizado y difundido de forma útil para la institución.

Para recolectar la información se aplicó como herramientas las encuestas y entrevistas donde fue necesario entablar relaciones que me permitieran una comunicación bidireccional con los miembros de la institución. Ellos de manera muy amable me brindaron tiempo y disponibilidad.

Para que el área de gestión de talento humano tenga un adecuado manejo del personal se formulo e implemento una propuesta de mejoramiento, para dar soluciones al manejo del personal. Esta propuesta esta formulada de tal manera que brinde las herramientas para realizar de manera adecuada la gestión de talento humano.

1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 DEFINICIÓN DEL TEMA

La presente opción de grado en modalidad de plan estratégico acoge como tema central la realización de una pasantía con el fin de mejorar el proceso de gestión de talento humano en la institución educativa marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco

1.2 DEFINICIÓN DEL TITULO

Formulación e implementación de estrategias para mejorar el proceso de gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco

1.3 PROBLEMA

1.3.1 Descripción del Problema. En la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco se vienen presentando unos inconvenientes en el área de gestión de talento humano, a pesar que cuenta con unas prácticas de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación del personal. Estos inconvenientes son debido a el rechazo al cambio en algunos profesores, ya que alguno de ellos se abstienen a seguirse preparando y llenándose de nuevos conocimientos los cuales son útiles para la formación de los estudiantes también se ha logrado encontrar que los trabajadores no están lo suficientemente motivados en el momento de realizar su labor por lo cual solo trabajan por el salario mas no por querer dar un optimo aprendizaje de calidad el cual logre preparar estudiantes de calidad con principios y ética que conlleven a una comunidad cada día mejor.

Por lo tanto si se siguen presentando los inconvenientes mencionados anteriormente no se podrá contar con estudiantes dignos para la comunidad por que no saldrían lo suficientemente preparados como para ser agentes de cambio en nuestra población.

Es de vital importancia la formulación e implementación de estrategias para mejorar el proceso de gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco para que de esta manera no se siguen presentando los inconvenientes anteriormente mencionados.

1.3.2 Formulación del Problema¹. ¿Cómo lograr una adecuada implementación de estrategias para mejorar el proceso de gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco?

1.3.3 Sistematización del problema

❖ ¿Están caracterizados los procesos de GTH o habría primero que realizar su levantamiento?

❖ ¿Qué prácticas de GTH falta implementar en la empresa?

❖ ¿Es el verdadero problema la falta de motivación de los empleados o es la consecuencia de otros factores?

¹ Entrevista realizada al funcionario del área Gestión de Talento Humano

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

Formulación e implementación de estrategias para mejorar el proceso de gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Realizar un diagnostico para conocer la situación actual en la gestión de talento humano e identificar deficiencias existentes para su implementación en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco
- ❖ Formular estrategias para la adecuada implementación de la gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco
- ❖ Implementar estrategias que lleven a la debida ejecución de la gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco

3. JUSTIFICACIÓN

El área de gestión de talento humano de la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco, brinda un servicio importante a la institución en lo que se refiere a reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación del personal.

El presente trabajo se centro en la ejecución de una pasantía en el área de gestión de talento humano en la institución educativa Marco Fidel Suarez (sede administrativa) de Tumaco, que consiste en formular estrategias para obtener una mejora sostenible del personal de trabajo ya que ellos son el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a la institución.

Por lo tanto esta propuesta traerá beneficios al área de gestión de talento humano por q por medio de esta se encontraran cuales son las causas por las cuales algunos trabajadores se encuentran insatisfechos con su labor. Y una vez encontrado el problema se le podrá dar la mejor solución posible.

4. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 MARCO TEÓRICO

4.1.1 Gestión de talento humano. Eestrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la GTH funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

La GTH implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: 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 éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas. Algunas empresas llevan a cabo parte de estas medidas, pero son pocas las que las aplican todas de forma simultánea. La aplicación de estas medidas es independiente del sector industrial al que pertenezca la empresa: así, compañías tan distintas como IBM, Marks & Spencer y McDonalds aplican esta política empresarial, al igual que varias empresas del sector público. Existe tres clases fundamentales de relaciones empresario-trabajadores. Por lo general, la negociación colectiva es el proceso de negociación entre empresarios y sindicatos de trabajadores para establecer de modo conjunto los niveles salariales y las condiciones laborales, pero este tipo de colectivismo se aplica cada vez menos en los países con políticas económicas ultraliberales. El segundo tipo es la aplicación de las políticas de GTH. Sin embargo, el tercer tipo es el más común: la organización jerárquica en la que los gestores o directivos imponen sus decisiones de forma independiente de la negociación colectiva o la GTH.

Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización de la actividad implica darles información adicional y consultarles sobre cómo deben desarrollarse estas actividades. La clave de la GTH reside en que la comunicación fluya del nivel superior al nivel inferior y viceversa. No basta con breves reuniones ni con una transmisión de órdenes de los gestores a los trabajadores. La participación activa de los trabajadores requiere la creación de grupos de reflexión para solucionar los distintos problemas y reuniones periódicas entre éstos y los gestores de la empresa. Estas reuniones subrayan la importancia

del control de calidad de los bienes y servicios producidos por la compañía. Esa participación permite que la empresa aproveche al máximo la preparación de sus trabajadores, así como sus iniciativas. De esta forma, se fomenta, en ciertos casos, una relación de confianza entre el empresario y sus subordinados.

El segundo elemento de la GTH implica relacionar los salarios con la productividad de cada trabajador. En vez de pagar un salario homogéneo en función del trabajo a realizar, como ocurre cuando se aplica la negociación colectiva, el salario se establece en función de la productividad de cada uno y de la buena marcha de la empresa. Los trabajadores reciben un pago por obra o rendimiento. El reparto de parte de los beneficios y de acciones entre los trabajadores asegura la vinculación de la remuneración laboral con el buen funcionamiento de la compañía. Cuando se reparten beneficios entre los trabajadores se paga un suplemento en función de la situación financiera de la empresa, que puede consistir en acciones que no han de ser vendidas antes de un periodo determinado, lo que ayuda a que los empleados se preocupen por la situación de la empresa. Estas políticas implican que ambas partes participan del riesgo y de los beneficios de la compañía.

RECLUTAMIENTO²

El reclutamiento puede definirse como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben solicitudes de empleo. Este proceso permite adquirir un conjunto de solicitantes de trabajo, del cual se seleccionara después nuevos personal. El proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleos en una organización. Una cuestión importante en el reclutamiento es precisar el número de personas necesarias y suficientes. Dicho número no puede ser una cantidad precisa y exacta sino que estará condicionado por la oferta del mercado local de trabajo detectando si existen posibles candidatos en nuestro entorno cercano y en que nichos se localizarían. Los departamentos de personal suelen tener a su cargo la función de reclutamiento en la mayor parte de las compañías. Los métodos de reclutamiento son muy variados, de hecho, los reclutadores de casi todos los países se encuentran sometidos a estructuras legales que muestran aspectos diferentes. La única norma universal en este campo es que para obtener el éxito profesional los reclutadores deben actuar de manera ética y objetiva, el reclutador inicia su labor

² BIBLIOTECA VIRTUAL, Gestión de talento humano, Disponible en: el <http://google.overblog.es/article-28524229.html>,(Citado el 23 de Febrero de 2012)

identificando las vacantes que existen en la compañía mediante la planeación de los recursos humanos o a petición específica de los gerentes en línea.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Es la primera cuestión que en relación con el personal se le plantea a la empresa; selección que ha de darse tanto para la entrada del personal en la empresa como para afectar el personal admitido a los distintos puestos de trabajo a cubrir.

El proceso de selección de personal es aquel en el que se decide si se contratará o no a los candidatos encontrados en la búsqueda realizada previamente. Esta selección tiene distintos pasos:

- ❖ Determinar si el candidato cumple con las competencias mínimas predeterminadas para el puesto de trabajo.
- ❖ Evaluar las competencias relativas de los/as candidatos/as que pasaron la etapa anterior, por medio de evaluaciones técnicas y/o psicológicas.
- ❖ Asignar un puntaje a las evaluaciones efectuadas en el punto anterior.
- ❖ En función del puntaje, decidir a quién se le ofrecerá el puesto.

Cuando se planifica este proceso se debe tener en cuenta la importancia de la confiabilidad en los instrumentos de medición de las capacidades de los posibles candidatos, como los títulos obtenidos, la trayectoria laboral, entrevistas, etc. Así como también la validación entre los resultados de las evaluaciones a las cuales se les asignó un puntaje y la habilidad concreta para hacer el trabajo. Para realizar el proceso de selección de personal se deben diseñar distintas pruebas y test confiables donde el postulante demuestre si es capaz de realizar el trabajo. A su vez, estos instrumentos deben validarse en cuanto a los contenidos de conocimientos que los postulantes deben tener y en cuanto a la práctica, en la aplicación de esos contenidos. De esta forma se puede resaltar que no es posible que un método de selección sea válido si no es confiable.

CONTRATACIÓN³

Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como la empresa. Cuando ya se aceptaron las partes es necesario integrar su expediente de trabajo. La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador. La duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado. El contrato deberá ser firmado por el director general, el responsable directo y el trabajador. Generará afiliación al IMSS.

³ WIKIPEDIA, Biblioteca virtual, Recursos humanos, Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos#Selecci.C3.B3n_de_Personal-, (Citado el 25 de febrero de 2012)

EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Después de explorar al menos uno de estos canales de reclutamiento para reunir a un grupo de solicitantes, el departamento de recursos humanos quizá deba dedicar semanas o hasta meses en el proceso de contratación que se lleva a cabo a través de varias etapas: 1era Etapa: Se selecciona a un pequeño número de candidatos calificados entre el número total de solicitudes recibidas. Una persona puede ser elegida con base en una solicitud estándar llenada por todos los candidatos o mediante la presentación de un currículum vital, un resumen con información del nivel de escolaridad, experiencia y datos personales, recopilada por el propio solicitante. 2da Etapa: Se entrevista a cada candidato para precisar sus cualidades y completar la información faltante. Otra razón de la entrevista es obtener una idea de la personalidad y capacidad de trabajo en equipo del solicitante. Depende del tipo de puestos de que se trate, pero quizá deba pedírseles a los candidatos a una tercera etapa, la realización de una prueba o series de pruebas. 3ra Etapa: Se hace una entrevista más detallada a los mejores candidatos. 4ta Etapa: Evaluación de candidatos. 5ta Etapa: Comprobación de referencias de los pocos candidatos elegidos. 6ta Etapa: Se selecciona al candidato más indicado para el puesto. Aquí finaliza la búsqueda, siempre y cuando al aspirante acepte.

INDUCCIÓN DE PERSONAL

Concepto: Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("período de prueba").

Importancia: Los programas de inducción en las empresas son de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación en la misma. Disminuye la gran tensión y nerviosismo que lleva consigo el nuevo trabajador, ya que tiende a experimentar sentimientos de soledad e inseguridad.

Objetivos: El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines o razón social de la empresa y organización y la estructura de ésta. La orientación debe perseguir estimular al nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo de la organización. Exige, pues, la recepción favorable de los compañeros de labores que pueda lograrse una coordinación armónica de la fuerza de trabajo.

Es de hacer notar que la inducción por lo general es una actividad dirigida al nuevo personal que ingresa a la organización. No obstante los nuevos trabajadores no son los únicos destinatarios de éstos programas, también debe dársele a todo el personal que se encuentre en una situación total o parcialmente

desconocida para ellos, como por ejemplo el personal que ha sido transferido a diferentes posiciones dentro de la organización y para quienes ascienden a otros puestos. La responsabilidad de llevar a cabo el proceso de inducción y orientación puede corresponder tanto al supervisor como al jefe de personal.

Todo programa de inducción debe comprender la siguiente información de manera general:

Información sobre la empresa/ organismo:

- **Misión y Visión.**
- Historia
- Actividad que desarrolla. Posición que ocupa en el mercado.
- Filosofía – Objetivos.
- Organigrama General

Disciplina Interior:

- Reglamentos de régimen interior (identificación para control de entrada y salida de personal, de vehículos, de uso de las instalaciones)
- Derechos y Deberes.
- Premios y sanciones. Disciplina.
- Ascensos.

Comunicaciones/ personal:

- Fuerza laboral (obreros – empleados).
- Cuadros directivos.
- Representantes del personal.
- Subordinados.
- Compañeros.
- Servicios y ventajas sociales (beneficios socio-económicos) que brinda.

En cuanto al cargo específico que va a desempeñar el trabajador es preciso resaltar la siguiente información:

- Explicación de las actividades a su cargo y su relación con los objetivos de la empresa.
- Retribución (sueldo, categoría, nivel, rango, clasificación) posibilidades de progreso.
- Rendimiento exigible: Información sobre medidas a aplicar sobre rendimiento en el cargo.
- Información sobre las funciones que cumple la Unidad a la cual está adscrito.
- Seguridad, normas, reglamentos y funciones que debe cumplir para preservar su seguridad personal y la del resto del personal.

DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS

La descripción de cargos es una relación escrita que define los deberes y las condiciones relacionadas con el cargo. Proporciona datos sobre lo que el aspirante hace, cómo lo hace, y por qué lo hace.

Un cargo, anotan Chruden y Sherman, “puede definirse como una unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que lo vuelven separado y distinto de los otros cargos.

Es el proceso que consiste en determinar los elementos o hechos que componen la naturaleza de un cargo y que lo hacen distinto de todos los otros existentes en la organización.

La descripción de cargos es la relación detallada de las atribuciones o tareas del cargo (lo que el ocupante hace), de los métodos empleados para la ejecución de esas atribuciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (para qué lo hace).

El análisis de cargo es el proceso de obtener, analizar y registrar informaciones relacionadas con los cargos. Es un proceso de investigación de las actividades del trabajo y de las demandas de los trabajadores, cualquiera que sea el tipo o nivel de empleo.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

El procedimiento para evaluar el personal se denomina evaluación de desempeño, y generalmente, se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una cantidad razonable de informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo.

Su función es estimular o buscar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona. Medir el desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

COMPENSACIÓN

Está dada por el salario. Su función es dar una remuneración (adecuada por el servicio prestado) en valor monetario, al empleado.

BENEFICIOS SOCIALES

“Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados”. Estos beneficios pueden ser financiados total o parcialmente por la empresa.

Su función es mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad; así como también, ahorrarles esfuerzos y preocupaciones a sus empleados.

HIGIENE Y SEGURIDAD

Constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto emitido por la Organización Mundial de Salud, la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad.

Su función está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo; así como también la prestación no solo de servicios médicos, sino también de enfermería, primeros auxilios; en tiempo total o parcial; según el tamaño de la empresa, relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.

4.2 MARCO DE ANTECEDENTES

La Institución Educativa “Marco Fidel Suárez” nace en el año 2003, con la fusión de las escuelas de La Iguaá, Cuarta Brigada, Carlos Obando Velasco y el Colegio “Marco Fidel Suárez” con sus tres jornadas: mañana, tarde y noche.

Estas instituciones que se han integrado se caracterizan por una historia única, que se construye a partir de la historia propia de cada una de las secciones que ahora la conforman:

ESCUELA CARLOS OBANDO VELASCO

El establecimiento fue fundado por la Asamblea Departamental de Antioquia en su artículo tercero de la Ordenanza Número 23 de 1962.

El local donde se elaboró inicialmente, no fue construido para escuela, en él funcionaban talleres del Ministerio de Obras Públicas Nacionales, las aulas fueron acondicionadas mediante concesión hecha al Sindicato de esta dependencia, por el señor Ministro de ese ramo, Doctor Carlos Obando Velasco, durante el gobierno

del Doctor Guillermo León Valencia, con el fin de subsanar las necesidades educativas de los hijos de los trabajadores de la Nación, Regional de Medellín.

Para el transporte de los niños de los diferentes barrios, fue adecuada una jaula, mientras se terminaba la carrocería del bus, determinada para tal fin.

Se iniciaron labores el primero de marzo de 1963, bajo la dirección de la Señorita Amada Céspedes C., como directora y las profesoras: Amilbia Machado, Blanca Arango, Bárbara Hincapié, Elena Gallego y Cecilia Alzate, como seccionales y colaboradores de la labor que se inició.

Inicialmente los alumnos matriculados fueron un total de 176 niños, y 80 niñas, los cuales fueron distribuidas en los siguientes grupos: tres primeros, dos segundos y un tercero.

Al año siguiente se amplió el cupo a cuarto grado y luego a quinto, para así aportar la educación completa a nivel de básica primaria.

La escuela prestó los anteriores servicios ya citados a los hijos de los trabajadores hasta el año 1970, a partir de la fecha viendo la gran demanda de los barrios circunvecinos, se optó por acoger también a los niños de otros sectores, como Naranjal, Barrio Triste y la Iguana. Ya en 1978 no sólo se prestaba el servicio a los hijos de los trabajadores, y a los niños de los barrios limítrofes sino que se amplió a los niños que por cualquier motivo son rechazados en las escuelas de sus barrios.

Desde 1980 se prestan servicios educativos en los niveles Básica Primaria y Preescolar, acogiendo para estos últimos niños entre los cinco y seis años de edad.

Mientras se laboró en predios del Ministerio de Obras Públicas Nacionales, el establecimiento gozó de servicios de mantenimiento y adecuación de la planta física según las necesidades requeridas: Préstamos de buses para actividades recreativas dentro del Área Metropolitana y personal de servicios necesario para el buen desarrollo de las actividades de la Institución en ese sentido.

Del 23 de Febrero de 1962 al 17 de Febrero de 1986, el establecimiento funcionó en el local del Ministerio de Obras Públicas, pero por su buena ubicación esta sede fue mirada con buenos ojos por caminos vecinales y por la Empresa Tejcóndor, que finalmente la adquirió para su ensanche.

El 3 de febrero de 1986, la Directora del establecimiento recibe una orden de traslado de éste, al local de propiedad del Municipio donde ahora funciona, barrio San Joaquín, dicho traslado ocasionó la pérdida de buena parte del personal de educandos especialmente del sector de la Iguaná, a quienes la distancia de sus

hogares al establecimiento se hizo más lejana y de difícil acceso para niños pequeños por la afluencia de las vías Colombia y San Juan. Desde este punto de vista, es relevante, tener en cuenta la ubicación de nuestra población.

Las causas por las cuales la escuela acoge niños de algunos barrios tan alejados es el rechazo en otros establecimientos por causas disciplinarias, bajo nivel académico, avanzada edad escolar, entre otras.

El cambio de local trajo como consecuencia para el personal docente el descontento por la pequeñez del local y por ende la acomodación de doble jornada. Situación que se fue acentuando hasta provocar una problemática de descontento, la cual ha sido todo un proceso de mala información y desavenencias por celos profesionales que como resultante ocasionó la cancelación de dos plazas y traslado voluntario de una educadora. En la actualidad el ambiente se hace propicio para un trabajo interinstitucional participativo.

En cuanto a personal humano se cuenta con: un directivo con grupo y seis seccionales, uno para el nivel Prescolar y cinco para la Básica Primaria, siendo el grado quinto, el único donde hay grupos paralelos. Como personal de servicio, se cuenta con una comodataria.

No obstante, dentro del marco de responsabilidades de la Dirección, recae el implantar constantemente la vinculación de todos los estamentos propiciando un clima organizacional, donde cada uno de lo mejor se sí, en procura de una realización personal y social y una superación institucional.

Ya en 1989 se restauró el alcantarillado en las vías de acceso. Iniciándose el año 1990 con financiación de la tienda escolar y mano de obra del Municipio de Medellín se restauró la cocina y el baño de la vivienda del comodatario.

Año tras año con esfuerzo, se dio mantenimiento a la planta física hasta 1994 durante la administración del Doctor Luis Alfredo Ramos, alcalde de la ciudad de Medellín asignó una partida presupuestal de \$40.000.000 a nuestra escuela, siendo el objeto construir sobre el aula múltiple existente, un salón comedor-cocina, además el cambio de techo a tres salones como también adecuación de la unidad sanitaria para el servicio de ambos pisos.

No obstante el dinero aportado, se hizo necesario solicitar una adición posteriormente para la culminación de la obra. Dicha concesión tuvo el equivalente de \$ 36.000.000.

Para 1995 se consolida un amplio presupuestal de 31.000.000. De nuevo se hizo sentir la gratitud del Doctor Luis Alfredo Ramos quien quiso mejorar el claustro donde había estudiado sus primeros años, atendiendo al sentir de la comunidad educativa del barrio San Joaquín, expresada a través del consejo directivo de

nuestra escuela y de la junta Administradora local, cuya requerimiento consistía y en la construcción de un segundo piso con el fin de completar la Educación Básica: Prescolar, Básica primaria y Básica Secundaria.

Las conversaciones con el Doctor Luis Pérez Gutiérrez, Secretario de Educación Municipal para la consecución de dichos propósitos iban bien encaminados hasta que la Secretaría de Obras Públicas Municipales acordó que la necesidad constitucional era mínima y el 23 de Diciembre de 1995 dio orden de iniciar un proyecto para terminar el techo y repavimentar el patio.

Para 1996 habiendo quedado dinero del presupuesto se cerró parte del antejardín con una malla que dio lugar a un espacio recreativo. Se restauró totalmente la unidad sanitaria, siendo trasladada la biblioteca a este lugar.

En mayo del 2003 se inicia la construcción para mejoramiento de la planta física, el municipio da 180.000.000 para la ejecución de éstas obras.

ESCUELA URBANA INTEGRADA CUARTA BRIGADA

La escuela Urbana Cuarta Brigada fue construida por la O. A. P. E. C., con la ayuda del Centro Social Militar, siendo su presidenta la señora Leonor Hauser en el año 1.968.

El establecimiento comenzó sus labores en Enero 9 de 1969 con personal perteneciente a la Cuarta Brigada.

La escuela comenzó a funcionar con cinco (5) aulas, una dirección, cruz roja, patio salón y unidad sanitaria para hombres y mujeres, además de una cocina y la biblioteca.

Para la dotación y mantenimiento se contaba con la colaboración del brigadier general de turno. En ese año, con la del Señor Brigadier Velásquez Carrillo y su esposa Edna de Velásquez, quien fundó la biblioteca.

Fue el Señor Gildardo Correa, el primer director que llegó legalmente para hacerse cargo de la dirección y administración.

Su objetivo fue prestar servicio a los niños de los militares pertenecientes al ejército y lo extendió además a los barrios aledaños como fue el Doce de Octubre, ya que en ese sector existían bloques de viviendas para militares y allí se hacía el transporte de recorrido, de esa manera el sector Doce de Octubre se fue organizando y apropiando de manera cariñosa de la institución y así sea que estén lejos de la comunidad la hacen como propia.

Posteriormente se inicia con la idea de convertir la institución en un liceo, sin embargo la idea de convertir la escuela en un Liceo patrio, deja de ser viable ya

que el número del personal militar no es suficiente para que este sea funcional e incluso se hace necesario extender la cobertura a otros barrios y es por eso que sectores como Robledo, Calasanz, El Pesebre, Ferrini, etc., hacen parte de nuestra comunidad educativa.

En el año 1995, la asociación de padres de Familia y la Cuarta Brigada, con aportes económicos y materiales construyeron el aula para dar inicio al preescolar.

A partir de 1996 y con auxilios municipales se ha venido reparando su unidad sanitaria y su planta física.

Las tres aulas de la parte de atrás fueron construidas por el comandante de la Cuarta Brigada de ese entonces, el Coronel Álvaro Riveros Abello.

La escuela tenía un horario en jornada continua de 8:00 a.m. a 2:00 p.m. La Brigada se hacía cargo de los almuerzos de cada uno de los niños y los profesores. También colaboraban en las fiestas del niño y navidad con presentes para cada niño.

Después de las 2:00 p.m. los alumnos recibían instrucción militar por parte de los soldados, en la actualidad se cuenta sólo con colaboración alimentaria para 20 niños.

Existen dos (2) jornadas de trabajo: jornada de la mañana de 7:00 a 12:00 M. y jornada de la tarde de 12:15 a 5:15 PM.

La escuela cuenta con ocho (8) aulas de clase y sus respectivos espacios administrativos con 18 educadores y una directora, ahora coordinadora nombrada desde el año 1980.

ESCUELA LA IGUANA

Siendo Gobernador de Antioquia el Doctor Diego Calle Restrepo fue creada la escuela Barrio la Iguaná por decreto 0163 de Febrero 22 del 73, con dos profesoras Ofelia Tamayo de Vélez y Berta Inés Montoya Osorio.

Como no había planta física empezó a funcionar en una pequeña ramada que se le llamaba “Capilla”, la que servía para celebrar la misa los Domingos. Con la colaboración de la comunidad se construyeron dos pequeños salones para brindar un poco de comodidad a los niños. En el año 76 llegó otra profesora y al año siguiente llegaron otros dos profesores y se atendía hasta el grado 3^o de primaria.

Los alumnos continuaban sus estudios en la escuela vecina Gerardo Valencia Cano.

Posteriormente se contó con otra creación para atender hasta el grado cuarto. En el año 1.983 se construyó una planta física de tres pisos para atender los cinco grados de la básica primaria.

La nueva edificación fue construida por una donación hecha por la curia arquidiocesana a la acción comunal, con el apoyo de entidades oficiales y privadas y el empuje de la comunidad. Dicha edificación fue terminada por los ingenieros del Batallón Pedro Nel Ospina y soldados de la Cuarta Brigada en el año 1984.

Hasta hace cuatro años la planta física no había tenido cambio alguno desde que fue construida. Pero hoy cuenta con más comodidades: unidad sanitaria en cada piso, biblioteca, sala de cómputo y patio de recreo.

Las instalaciones son incómodas y estrechas, pero con buen calor humano y recreación adecuados las hacemos más confortables

4.3 MARCO SITUACIONAL

I.E MARCO FIDEL SUAREZ

Por el mes de septiembre de 1953 el Presidente, general Gustavo Rojas Pinilla, visita la ciudad, lo cual aprovecharon los señores Pioquinto Rengifo y Samuel Barrientos para recordarle sobre la disposición para cumplir alguno puntos del decreto 438, pero en especial la creación del Liceo; claro la eficacia logra que al llegar el dictador a Bogotá levantara el decreto ley 2822 del 28 de octubre de 1953 para honrar la memoria de Suárez y por supuesto autorizar los 500 pesos que respaldarían en parte las obras del Liceo.

El 12 de enero de 1954, se presenta el Presbítero José Gómez Isaza ante Samuel Barrientos; este le llama con el propósito de pedirle el hacerse cargo del establecimiento que le asignó a Medellín. El mismo Gómez escribe esta conversación, pequeña crónica para la celebración de los primeros 10 años de la fundación del liceo. Barrientos le dice: “hemos pensado en usted, Padre Gómez,... el Excelentísimo Señor Arzobispo Benítez dio la aprobación a su Nombramiento; y el Gobierno espera que usted logrará poner en marcha el establecimiento... ” También le comenta sobre la adquisición de dos locales en la playa cerca al Palacio Arzobispal, hoy el edificio Vicente Uribe Rendón frente a la Clínica SOMA; además le informa sobre la construcción del inmueble, pero sus ánimos se aguaban porque aún el Ministerio de Educación, ente principal para la creación del liceo, no se estaba haciendo cargo en su totalidad. El Ministro Manuel Mosquera Garcés, dispuesto el nombramiento de Gómez, que aprovechó para separar audición con éste en Bogotá, donde aceptó al saber de la autonomía que tendría en la escogencia del personal docente; pero tan fácil no era, puesto que Gómez se

montó a su espalda la responsabilidad moral y educativa expresada así por el mismo Ministro "... Responderá ante Dios y ante la Patria por el Liceo y los Jóvenes que el gobierno le entrega", en poco tiempo se legalizó el nombramiento de los primeros maestros, designados bajo la opinión del Rector y seguro estos lucharían a la par en los propósitos encomendados.

Claro estaba para nuestro Rector fundador cual sería su labor... seguidamente, el 22 de enero de 1954 se abrieron matrículas y el 8 de febrero se iniciaron clases en la vieja playa. Con 412 jovencitos distribuidos en cuatro primeros grados.

Los primeros dotes en la vida pública los presencié la ciudad durante el desfile por las calles y la solemne misa en la Candelaria con motivo del 99 aniversario del nacimiento de Usares, pero faltaría las efemérides, para las cuales se creó el Marco, la de los cien años y al llegar el 23 de Abril de 1955 estuvo la multitud Bellanita, y los primeros Suaristas y gestores engalanó el recuerdo del hombre de los sueños, y presenciaron el monumento otorgado a la cuna de Fidelito, la chocita orgullo de los antioqueños.

José Gómez Isaza se ingeniaba como albergaría por lo menos 1200 estudiantes y ejecutar un plantel con las mejores posibilidades pedagógicas y científicas; pidió a la "casa de Ingeniería y planeación" un anteproyecto, luego aprobado en Bogotá, gracias al Ministro de Obras Públicas Diego Tobar. El lote para la nueva sede fue adquirido gracias a Pioquinto Rengifo, se consiguió la aprobación del contrato con dos constructoras por parte del Consejo de Ministros, el de Estado y el Presidente. Se comienza la construcción con el triunfo de bendecir la primera piedra en tan solo cuatro meses de labor y gracias a todos los esfuerzos, el primer lunes del mes de Febrero de 1955 se inician las clases en la primera etapa de la construcción; sin embargo el Padre Gómez no quería pasar ese año sin tener decidida asignación para terminar el segundo piso del plantel y sin aprobación del gobierno de un nuevo presupuesto ordena continuarla.

En apuros se llegó a sentir, más en cierta ocasión cuando decidió saltarse las designaciones del contrato, ordenando tres casas en lugar de una que estaba designada para el rector Gómez creyó conveniente la ampliación para albergar maestros con imposibilidad de vivienda.

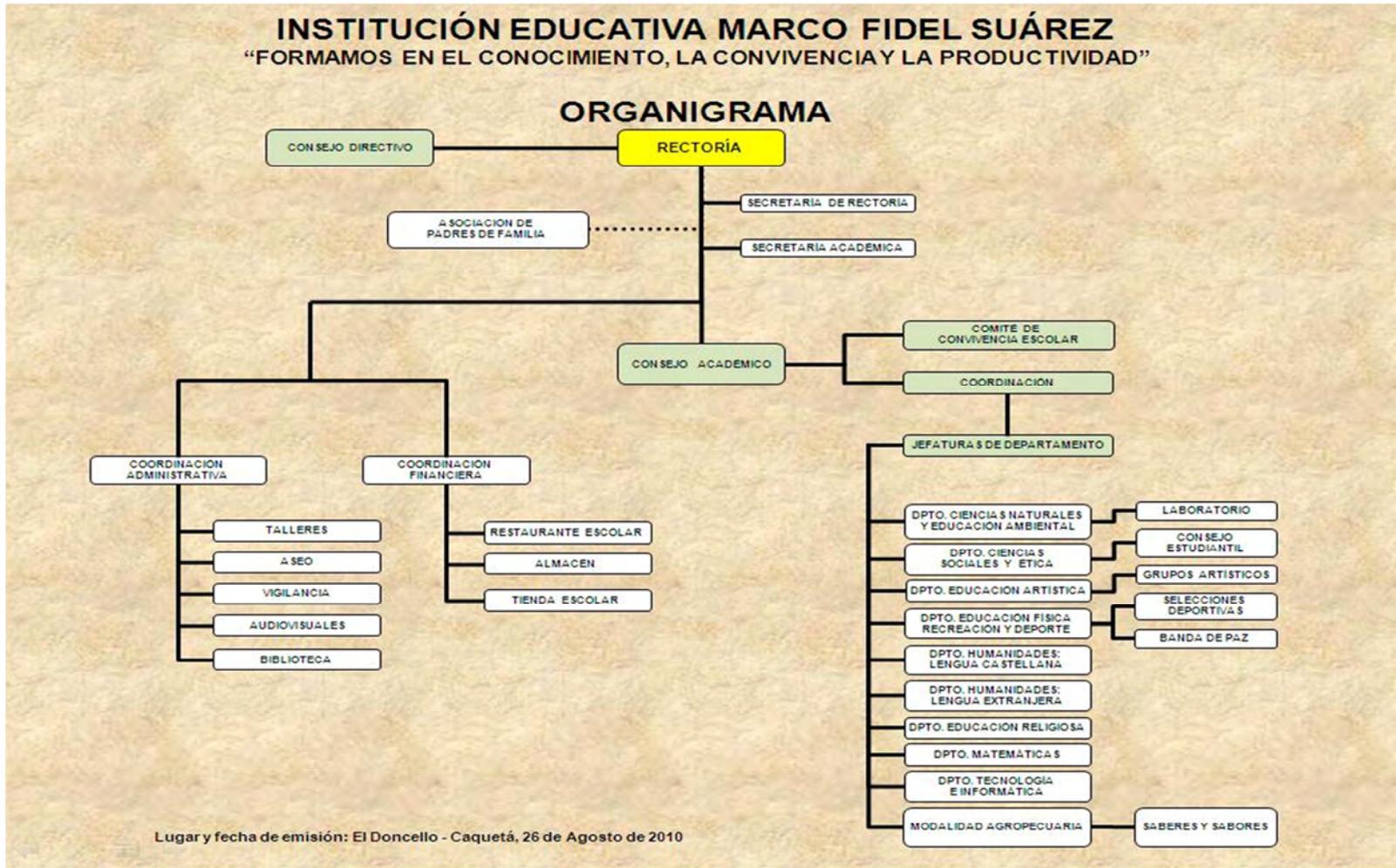
A finales de 1955, el Ministerio de Educación y el de Obras Públicas recibieron las obras y fue inaugurado el liceo.

Es grato contar sobre José Gómez Isaza, y los inicios del marco, lo duro que les costó para tantas generaciones este lugar, que duramente en la ironía, nos enseña a vivir en la decisión y libertad de influir en nuestra sociedad con respeto y zozobra ante nuestra diversidad.

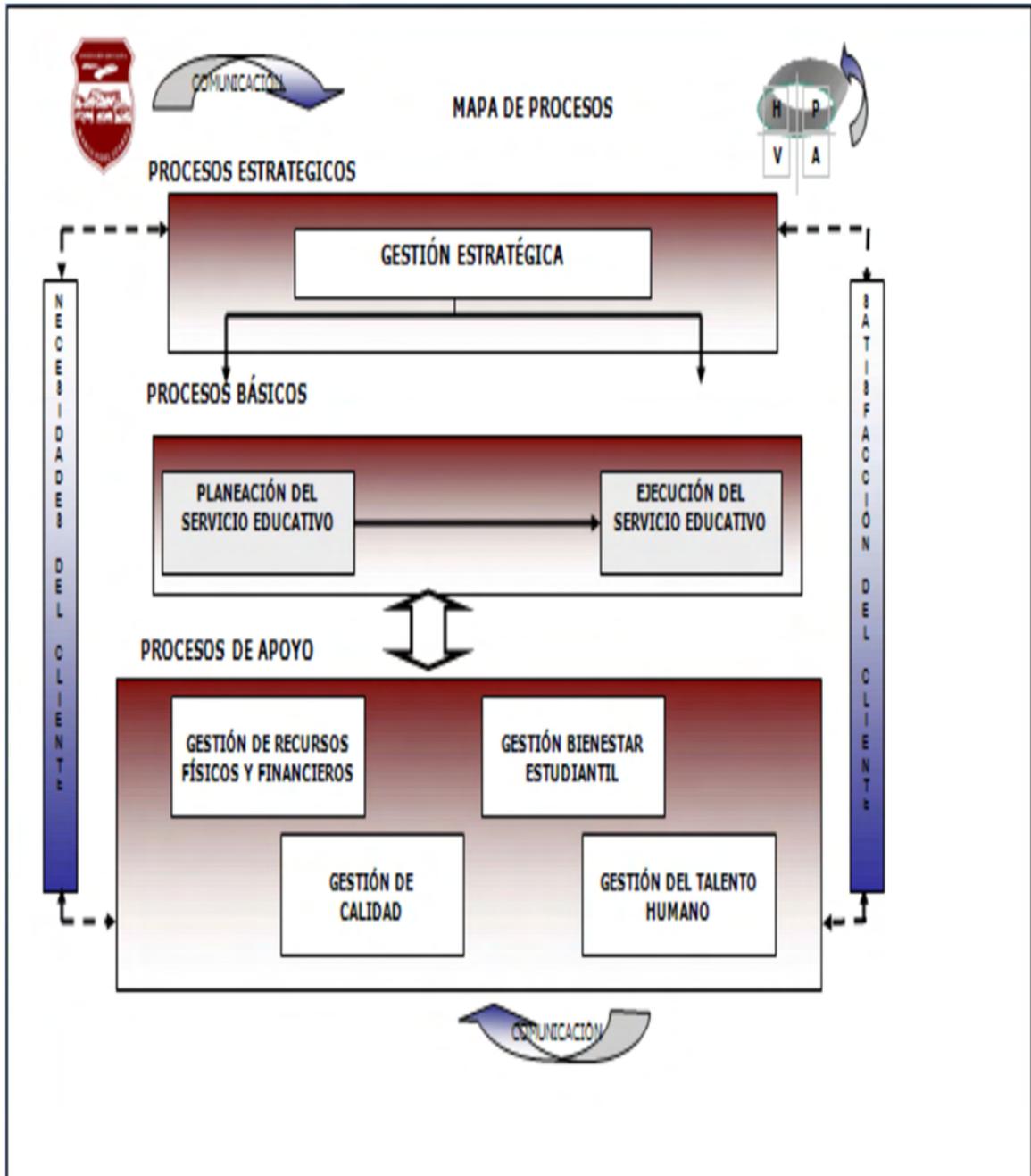
Durante las labores en la antigua casa, Gómez trabajó durante en la administración y ejecución de la sede que hoy existe, además bajo las disposiciones del gobierno nacional logró valiosísimos aportes para la investigación y el deporte. Desde la primera administración ha acreditado al Liceo de grandes reconocimientos; denominándose el plantel como uno de los mejores formadores educativos, culturales y deportivos de Antioquia.



4.3.1 Estructura organizacional



4.3.2 Mapa de procesos



4.3.3 Gestión estratégica actual

MISIÓN

La I.E. MARCO FIDEL SUAREZ ofrece a sus alumnos un modelo educativo que garantice una formación integral sostenible. Con unas nuevas exigencias científicas, tecnológicas, culturales, analíticas, deportivas y ambientales los cuales los permite ser más competitivos, apoyándose en unos principios los cuales están sustentados en el respeto, responsabilidad y equidad ya que estos son el pilar de nuestra sociedad.

VISIÓN

La I.E. MARCO FIDEL SUAREZ para el 2022 brindará a sus estudiantes oportunidades técnicas y tecnológicas con un talento humano idóneo, con el fin de garantizar una formación integral sostenible. Formando líderes competitivos, analíticos, críticos e investigadores que sean capaces de contribuir al desarrollo productivo de la sociedad.

FILOSOFÍA

La I.E. MARCO FIDEL SUAREZ busca que los estudiantes logren alcanzar una formación integral sostenible, a través de un talento humano idóneo especializado. Para lograr un buen desarrollo tecnológico, analítico, científico, cultural y deportivo. Así de esta manera no solo se educaran estudiantes si no también personas que sean muy útiles para la sociedad.

Desarrollamos en nuestros alumnos una actitud de aprendizaje constante, que les permitirá incorporarse activamente a una sociedad competitiva en permanente evolución.

Nuestro objetivo es lograr que nuestros estudiantes razonen, ejerciten su libre pensamiento y cuestionen cuidadosamente, respetando ideas y creencias, nos preocupamos porque nuestros docentes actualicen y perfeccionen de manera constante su formación académica.

POLÍTICAS DE CALIDAD

la Institución Educativa Marco Fidel Suárez busca el desarrollo integral y la difusión del conocimiento en los campos de las humanidades, la ciencia, las artes, la técnica y la tecnología, mediante las actividades de docencia y extensión, realizadas en los programas de Educación Preescolar, Básica y Media.

Orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los requisitos y la excelencia mediante el mejoramiento continuo, la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad, incrementando la competencia del personal docente y administrativo para aumentar los niveles de satisfacción de padres y estudiantes para mejorar la calidad de vida de los mismos.

EDUCACIÓN PÚBLICA CON CALIDAD

Reducir los niveles de ausentismo y deserción.

Aumentar en la comunidad educativa el valor de lo público como un bien de todos

Aumentar las fuentes de financiación.

Reducir el deterioro de la planta física y de los enseres de la Institución Educativa

Incrementar la participación de los estudiantes en la vida escolar.

MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA

Reducir los costos de la canasta familiar.

Incrementar los lazos de unidad familiar.

Incrementar los convenios interinstitucionales que favorezcan la posibilidad de continuidad en la educación superior y/o laboral.

Aumentar el ambiente de cordialidad y respeto en las relaciones interpersonales.

Elevar el buen desempeño del talento humano mediante la capacitación permanente.

Incrementar la eficacia de los procesos.

Aumentar la satisfacción de padres y estudiantes.

Mejorar la competencia del personal docente y administrativo.

Elevar el nivel de competencia de los estudiantes.

VALORES:

Respeto: Es valoración y cuidado de sí mismo, de los demás, de la naturaleza y de las cosas. Es el aprecio y cuidado del ser, de la esencia de las personas, la vida y las cosas. Respeto es atención, consideración, tolerancia, miramiento, deferencia. El respeto es garantía de preservación de la naturaleza, la especie y la sociedad.

Responsabilidad: Es la capacidad de hacerse cargo libremente de las propias acciones y asumir sus consecuencias, en pro del bien común. Lo que hacemos trae consecuencias, según la coherencia que tenga con nuestra moral, las buenas costumbres o las leyes. La responsabilidad favorece el logro de metas individuales y colectivas y la construcción de la sociedad y la cultura.

Compromiso: Es la disposición de hacer y dar lo mejor de sí mismo en todo momento, para el logro de aspiraciones individuales y colectivas, el mejoramiento continuo y el bien mayor. Es la obligación contraída, la palabra dada y el empeño. El compromiso impulsa el mejoramiento de los procesos en los que se participa y ayuda en la construcción del bien común.

Honestidad: Es integridad y coherencia entre el mundo interno y externo, entre lo que se piensa, se siente y se hace en relación consigo mismo, con los demás y con las cosas. Honestidad es probidad, rectitud, honradez. La persona honesta lleva una vida íntegra, actúa con rectitud, y es honrada en toda circunstancia. La honestidad facilita la construcción del bien, la verdad y la belleza interior.

PRINCIPIOS:

Participación: Todos los miembros de la Comunidad Educativa tendrán derecho a intervenir en las decisiones que les afecten, a través de sus representantes libremente elegidos para la constitución de los órganos de control y gestión (CONSEJO ESCOLAR).

Orientación personal: Los alumnos serán orientados para que puedan asumir progresivamente la responsabilidad de su propia educación y de las actividades complementarias que contribuyan a completar su formación.

Libertad de expresión: Todos los miembros de la Comunidad Educativa tendrán derecho a expresar su pensamiento, ideas y opiniones, siempre que ello no signifique actividad de propaganda partidista.

Libertad de cátedra: Serán respetadas las libertades académicas correspondientes a los profesores. Estas libertades se ejercerán en el marco de la coordinación exigida por la existencia de equipos educativos.

Coeducación: Este Centro orientará su actividad hacia una educación para la igualdad, sin discriminaciones por razón de sexo.

4.4 MARCO CONTEXTUAL

TUMACO - NARIÑO

Tumaco es un municipio Colombiano del Departamento de Nariño, situado a 300 km de San Juan de Pasto. Su nombre completo es San Andrés de Tumaco, pero también es conocido como La Perla del Pacífico por que en sus playas se encontró la perla más grande hallada hasta el presente. Entre sus exóticos paisajes marítimos tropicales se destacan Cabo Manglares, la Ensenada de Tumaco y las Isla del Gallo, La Barra, El Morro Y Tumaco (Cabecera del municipio). Según el DANE cuenta con una población de 169.464 habitantes.

MAPA DE TUMACO Y UBICACIÓN DE LA I.E. MARCO FIDEL SUAREZ



DATOS BÁSICOS

La ciudad de San Andrés de Tumaco es el segundo centro urbano del departamento de Nariño.

Tiene un puerto marítimo cada vez más importante y hermosas playas (dentro de la ciudad); cuenta con 100.000 hab.

Es uno de las ciudades más importantes de la región pacífica colombiana.
Tiene los manglares más exuberantes.
Ha sido cuna de importantes futbolistas.

ETIMOLOGÍA

Hay muchas teorías acerca del nombre de la ciudad, sin embargo la mayoría de los Tumaqueños dicen que fue en honor a su antiguo cacique Tumapai, de allí el nombre de la ciudad.

HISTORIA

Antes de la llegada de los conquistadores españoles la región fue el asiento de la Cultura Tumaco-La Tolita cuyos vestigios arqueológicos son muy destacados y hacen parte de la riqueza del municipio actual.

Existen varias versiones sobre la fundación de Tumaco. Una versión señala que la fundación española sobre el asentamiento indígena existente fue en 1610, cuando el padre Onofre Esteban adelantó su trabajo misional en la costa del Pacífico en 1598, labor espiritual y material que culminó en 1613, resultando en que la fundación de San Andrés de Tumaco debió cumplirse hacia 1610.¹ Según el antropólogo Padre José María Garrido, se estimó que la fundación de Tumaco fue el día 30 de noviembre de 1640, fecha considerada oficial y a partir de la cual se cuenta para efectos conmemorativos.

El 17 de febrero del 2009 el municipio sufrió el desbordamiento del río Mira que inundó la zona rural del municipio en los corregimientos de Chilvi, Imbili y Bucheli, siendo estos los más afectados. El saldo de las inundaciones dejó aproximadamente seis muertos, 27 desaparecidos y cerca de 24 mil damnificados.

Tumaco fue elevado a la categoría de "Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico", por el Congreso Nacional de Colombia mediante el Acto Legislativo número 02 de 2007, pero esta determinación fue declarada inexecutable (inválida) por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-033/09.

El 1 de febrero del 2012 el municipio fue víctima de una gran moto-bomba que estalló en todo el centro de su casco urbano asesinando a 8 personas y dejando 70 heridos de los cuales 16 de ellos fueron llevados de urgencias a centros asistenciales en Cali, siendo así el atentado terrorista más grande que ha sufrido el municipio desde su nacimiento.

DIVISIÓN POLÍTICA

El municipio de Tumaco cuenta con una población de 179.005 según la proyección del DANE para el año 2010, siendo así el segundo municipio en población del Departamento de Nariño y con un casco urbano de 100.000 habitantes. Aproximadamente el 58,3% de los hogares de Tumaco tiene 4 o menos personas, siendo así un municipio con altos niveles de Fecundidad del país. Así mismo el 88% de la población se autoreconoce como Afrocolombiano, según el DANE,

aunque estudios como el de la Universidad del Valle, aducen que probablemente el 92% de la población del municipio es Afrocolombiana, sin embargo debido al racismo y la insuficiencia de la Etnoeducación, han hecho que estas cifras no sean claras. Por otra parte el crecimiento poblacional es lento en comparación a otros municipios, pues la situación de violencia que vive el municipio, ha hecho que aproximadamente 10.000 familias tuvieron un éxodo hacia otros lugares, principalmente a Cali, San Juan de Pasto y Ecuador.

EDUCACIÓN

El municipio de Tumaco cuenta con escuelas, colegios y algunas instituciones universitarias de carácter público. Entre las más importantes están:

- Universidad de Nariño (pública)
- Universidad Nacional de Colombia (pública)

ECONOMÍA

Uno de los principales renglones de la economía de la región es además de la pesca artesanal, la cual genera ingresos en la población. El cultivo del camarón es uno de sus fuertes.

Así mismo el cultivo del cacao, el cual es muy aprovechado entre la población campesina y fuente de grandes ingresos para sus cultivadores; La tagua, también conocida como nuez de marfil o marfil vegetal, es la semilla de la palma *Phytelephas macrocarpa* y su producción aunque ya casi en decadencia en el municipio sigue siendo alta.

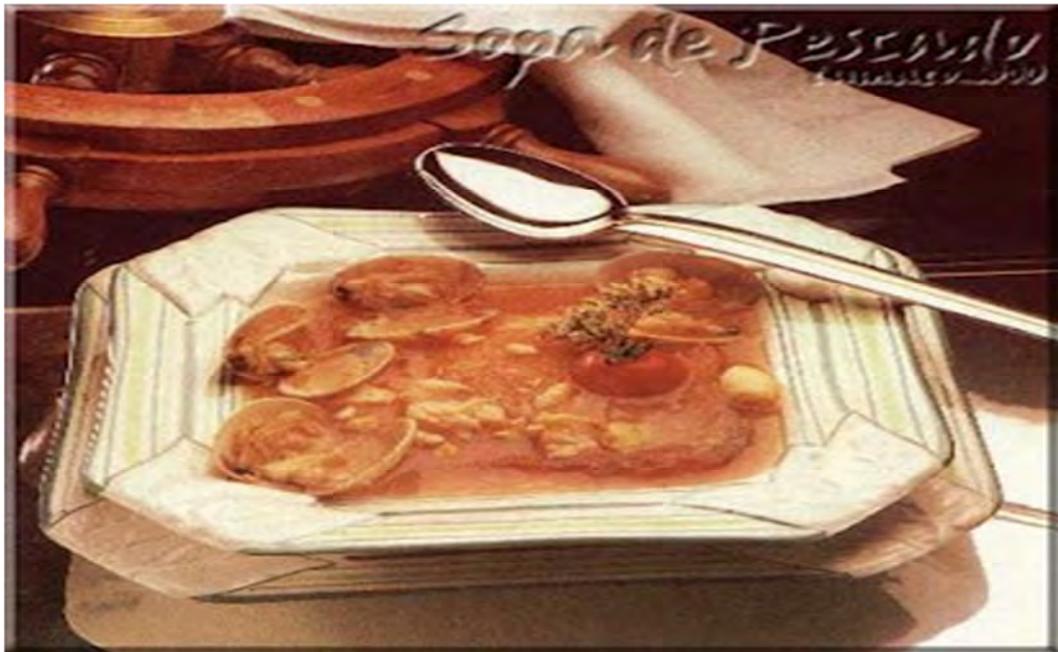
La palma africana (*Elaeis guineensis*) y la comercialización del aceite crudo de palma, sembrada y cosechada en la zona rural. Existen en Tumaco cerca de 35.000 hectáreas sembradas de palma africana (*Elaeis guineensis*) y 7 plantas extractoras de aceite, las cuales representan una fuente importante de generación de empleo para la región.

A su vez el Turismo ha ganado importantes lugares en la economía del municipio, las playas de El Morro, Bocagrande y El Bajito cada día atraen a más visitantes nacionales y extranjeros. Tumaco es también el principal puerto petrolero colombiano sobre el océano Pacífico, y el segundo a nivel nacional, después de Coveñas. En años recientes el oleoducto y el puerto han servido para transportar y exportar petróleo ecuatoriano, situación que se ve reflejada en el movimiento de su comercio exterior.

GASTRONOMÍA

La gastronomía de Tumaco cada día es más conocida entre sus delicias se encuentra el tapao de pescado que es el plato insigne del municipio, así mismo encontramos el encocao de camarón, el seviche de concha, el arroz atoyao, las chautizas, arroz con toyo y la cazuela de mariscos; dulces como las cocadas, los blanco y negros y los gauchos y las bebidas insignes la aguapanela con limón y el jugo de aguacate (Tumaco produce de los mejores aguacates de Colombia).

Tapao de Pescado



Ingredientes para 4 personas:

- 1 Coco,
- 2 plátanos verdes,
- 1 plátano maduro,
- 3 guineos (bananos) verdes,
- 1/2 libra de yuca (2 yucas medianas),
- 1/2 libra de camote (2 medianos),
- 1 1/2 a 2 libras de pescado.

Método: Se ralla el coco, se cuele en una olla a sacar la leche, mezclada con agua, a formar la cantidad de tres tazas. Se pone al fuego lento le echa dos chiles dulces pequeños, ajo, una cebolla pequeña (mucho cebolla corta el coco), culantro tres hojitas, sal y pimienta, agrega una pizca de achiote. Ya en el fuego y con todos los condimentos se le pone primero la yuca en pequeños pedazos, cuando ya esta medio cocinada, echa el plátano verde, al ratito el camote, el banano y

Plátano maduro. Tapado a fuego suave, hasta que este todo cocinado. Si lo mira muy seco pone otro poquito de agua y prueba su sazón Y por ultimo echa el pescado, procure no poner las espinas. Siempre tapado por unos 15 minutos. Se sirve caliente.

4.5 MARCO NORMATIVO

Para esta investigación se ha tenido en cuenta las normas de perfil legal que regulan la educación en Colombia.

Ley General de Educación 115 de 1994

Objeto de la Ley: La educación es un proceso de formación permanente, personal y cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y deberes De conformidad con el artículo 67 de la constitución Política define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal, No formal e Informal.

Ley General de Educación 115

Art. 10 Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en ciclos lectivos, con pautas curriculares, conducentes a grados y títulos.

Art.36 Educación No formal: Es la educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar conocimientos académicos y laborales sin acceso al sistema de niveles y grados.

Art.43 Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, medios masivos, tradiciones y otros no estructurados.

Ley 749 de 2002

Introduce modificaciones a nivel superior de la educación formal Colombiana, Caracterizando a las instituciones técnicas profesionales, Instituciones tecnológicas.

- Ciclos de formación.
- Titulaciones
- Transferencia estudiantil
- Articulación con la media técnica

Ley 115 Art.23

Comprenden el 80% del plan de estudio son los siguientes:

1. Ciencias Naturales y ED. Ambiental.
2. Ciencias Sociales, historia, geografía, constitución política y democracia.
3. Educación Artística.
4. Educación Ética y Valores Humanos.
5. Educación Física Recreación y deportes
6. Educación Religiosa.
7. Humanidades, Lengua castellana e idiomas extranjeros.
8. Matemáticas
9. Tecnología e Informática

Ley 115 Art. 14

Los establecimientos educativos Privados y públicos, están obligados a cumplir con proyectos Pedagógicos Transversales en:

- Aprovechamiento del tiempo Libre
- La enseñanza de la protección del ambiente
- La educación para la justicia y la paz
- La educación sexual

Ley 115 Art.77

Autonomía escolar Dentro de los límites fijados por la ley y el P.E.I, las instituciones gozan de autonomía para organizar las áreas fundamentales de cada nivel, introducir asignaturas optativas, adaptar las áreas a las necesidades regionales

Ley 1188 y deroga el decreto 2566. Nace el decreto 1295, de 2010

- Se incrementará fuertemente la formación básica de los docentes de las IES
- Normatividad interna debe estar publicada en la web de cada IES
- Se hacen obligatorios campos de bienestar que sólo tenían algunas IES
- IES deben adecuar infraestructura a normas de ordenamiento territorial
- Se normalizan las condiciones para programas virtuales
- Se exige a los programas nuevos tener, por lo menos, el 15% de los contenidos terminados
- No se permite hacer cálculos de profesores de tiempo completo equivalente
- Se concretan los referentes de los que se espera de la investigación
- El Observatorio Laboral y los sistemas de información del MEN se vuelven de obligatoria

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

5.1 TIPO DE ESTUDIO

Se realizó con el objetivo de lograr un mejoramiento en el área de gestión de talento humano, el proyecto se enfoca en una metodología que combina la investigación cualitativa y cuantitativa, puesto que se procesa y sistematiza la información brindada por la institución y sus colaboradores, para hacer análisis y desarrollar el trabajo, todo este proceso se logra a través de técnicas de recolección de información como la observación directa y entrevistas, como también busca de información secundaria sobre el tema.

5.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se emplea el método deducitivo-analítico, partiendo del conocimiento teórico de la gestión de talento humano y las variables que afectan su aplicación en la Institución Educativa Marco Fidel Suárez, para así definir estrategias que conlleven al mejoramiento de este proceso.

5.3 FUENTES TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información se reunió a partir de dos instrumentos que han demostrado ser de gran utilidad para obtener antecedentes, ellos son:

❖ **Fuentes primarias:** como fuentes primarias se utilizó la observación directa y entrevistas, está representada por el levantamiento y procesamiento de la información obtenida de las encuestas de percepción de la gestión de talento humano a los funcionarios de la Institución Educativa Marco Fidel Suárez, además de la encuesta dirigida al responsable de la gestión de talento humano que describe cuidadosamente en qué grado se están cumpliendo las actividades de este proceso.

❖ **Fuentes secundarias:** La información secundaria estuvo recopilada a través de la consulta de todas las normas relacionadas con la gestión de talento humano, así como folletos, publicaciones en internet, trabajos de grado e investigaciones relacionadas con el tema.

6. DIAGNÓSTICO DE LA INVESTIGACIÓN

Para la ejecución del diagnóstico se utilizará en primera instancia la observación, luego se realizará una entrevista con el responsable del área de talento humano, y para conocer la percepción y conocimiento de los funcionarios acerca del Sistema de Gestión de Calidad se aplicará una encuesta con el objeto de saber en qué medida se están cumpliendo los requisitos establecidos y si están siendo utilizados adecuadamente.

Durante el año 2010 la Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de Tumaco ha venido trabajando con la implementación del Sistema de Gestión de calidad, a partir del mes de junio inició con la certificación de los principales procesos que son los misionales como son: Asistencia al cliente, Recaudación, comercialización, Fiscalización y Liquidación, Gestión Jurídica, Operación aduanera, Administración de Cartera y Gestión Masiva; razón por la cual durante el periodo señalado los responsables del nivel directivo han avanzado en una política muy clara desarrollando diferentes actividades formales para el cumplimiento de los requisitos que exige la implementación del Sistema de gestión de calidad. Siendo así que en todas las direcciones seccionales del país conforme a su capacidad han venido ejecutando la implementación del Sistema y en particular la Dirección Seccional de Tumaco. Desde el mes de enero se han desarrollado una serie de actividades de sensibilización frente a todos los requisitos, política de calidad, y la revisión del manual de calidad.

6.1 ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y CONOCIMIENTO

La metodología utilizada para el diseño de la encuesta fue de tipo cuantitativo porque pretende medir los conocimientos que tienen los funcionarios de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco sobre la implementación de la Gestión de Talento Humano. Así mismo durante el desarrollo de la encuesta se pretende evidenciar el grado de aceptación que los funcionarios de la Institución tienen frente a la implementación de la Gestión de Talento Humano y las responsabilidades que recaen sobre los mismos. Ver Anexo A.

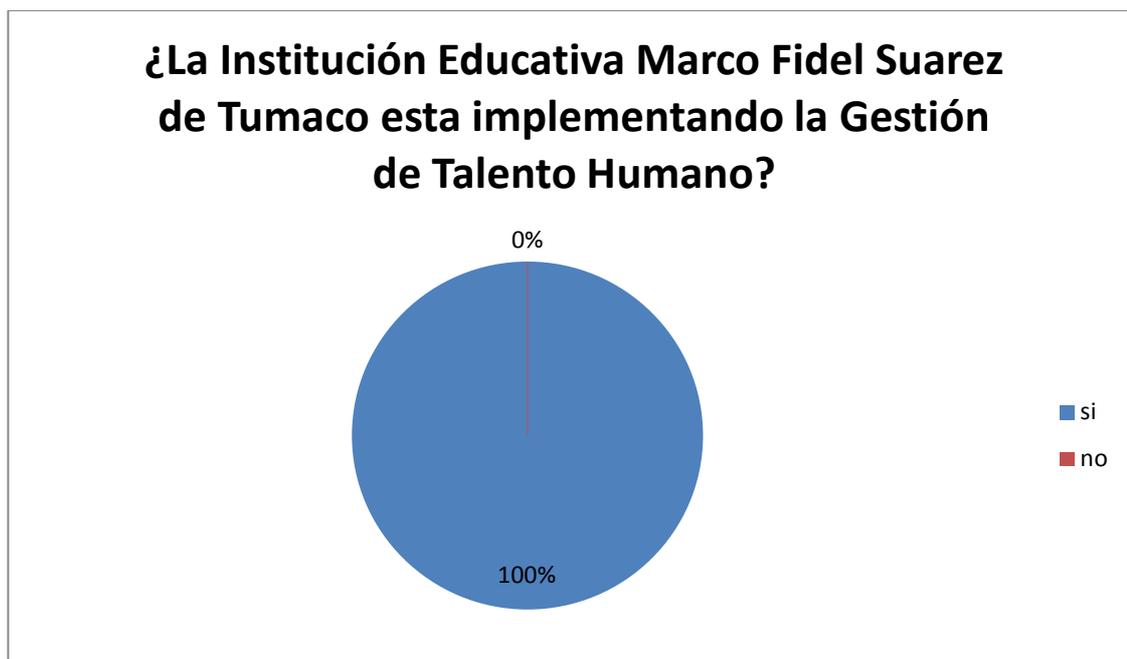
6.1.1 Análisis diagnóstico de la encuesta de percepción y conocimiento

Cuadro 1. Pregunta 1. ¿La Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco está implementando la Gestión de Talento Humano?

Enunciado	puntaje	%
si	15	100
No	0	0
Total	15	100

Fuente: Este estudio

Grafica 1. Pregunta 1.



Fuente. Este estudio

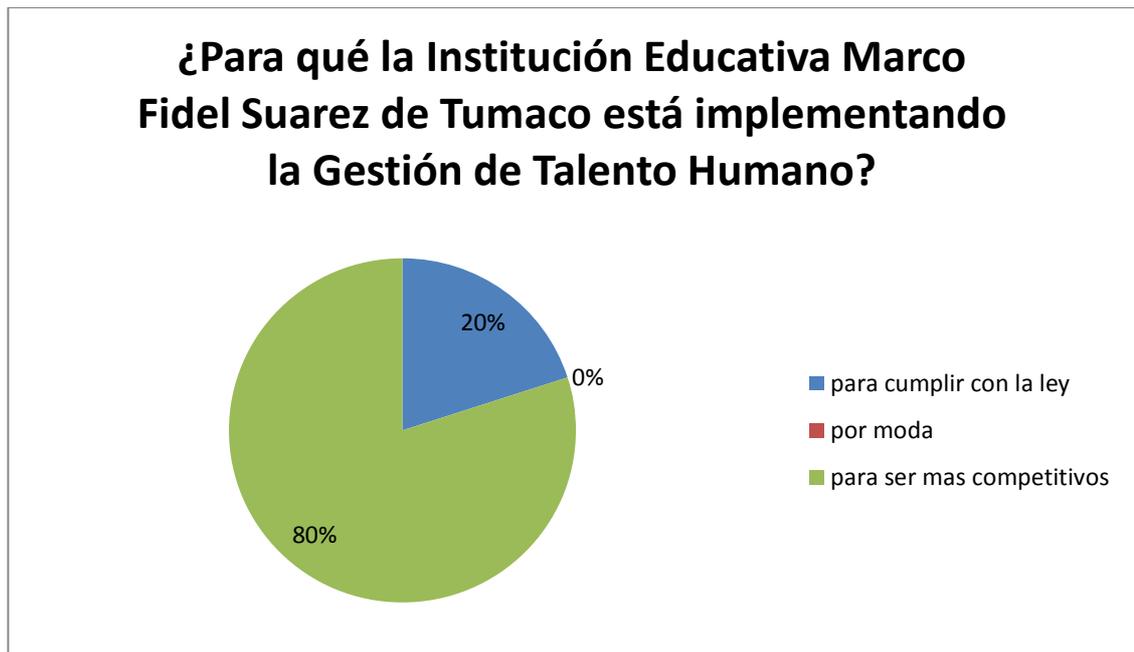
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, todos los funcionarios manifestaron que tienen un amplio grado de conocimiento de que la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco está implementando el la Gestión de Talento Humano.

Cuadro 2. Pregunta 2. ¿Para qué la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco está implementando la Gestión de Talento Humano?

Enunciado	Puntaje	%
Para cumplir con la ley	3	20
Por moda	0	
Para ser mas competitivos	12	80
Total	15	100

Fuente. Este estudio

Grafica 2. Pregunta 2.



Fuente. Este estudio

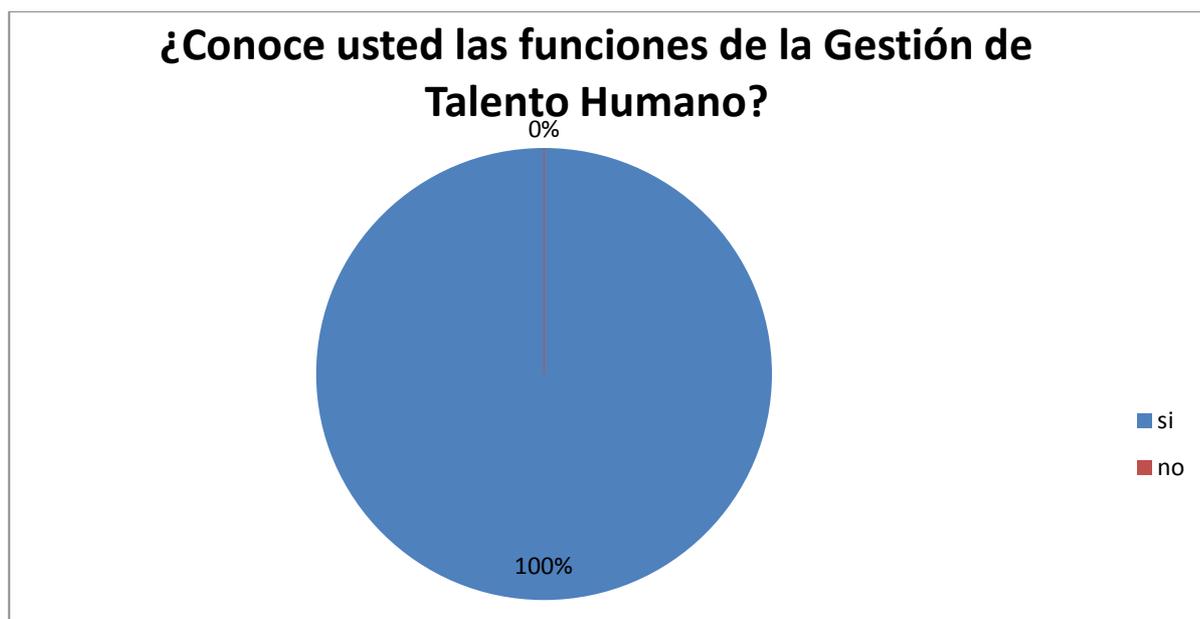
Interpretación: Se observa que el 80% de los funcionarios encuestados piensan que la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco está implementando la Gestión de Talento Humano para lograr ser más competitivos y el 20% lo hace para cumplir con la ley.

Cuadro 3. Pregunta 3. ¿Conoce usted las funciones de la Gestión de Talento Humano?

Enunciado	Puntaje	%
Si	15	100
No	0	0
total	15	100

Fuente. Este estudio

Grafica 3. Pregunta 3



Fuente. Este estudio

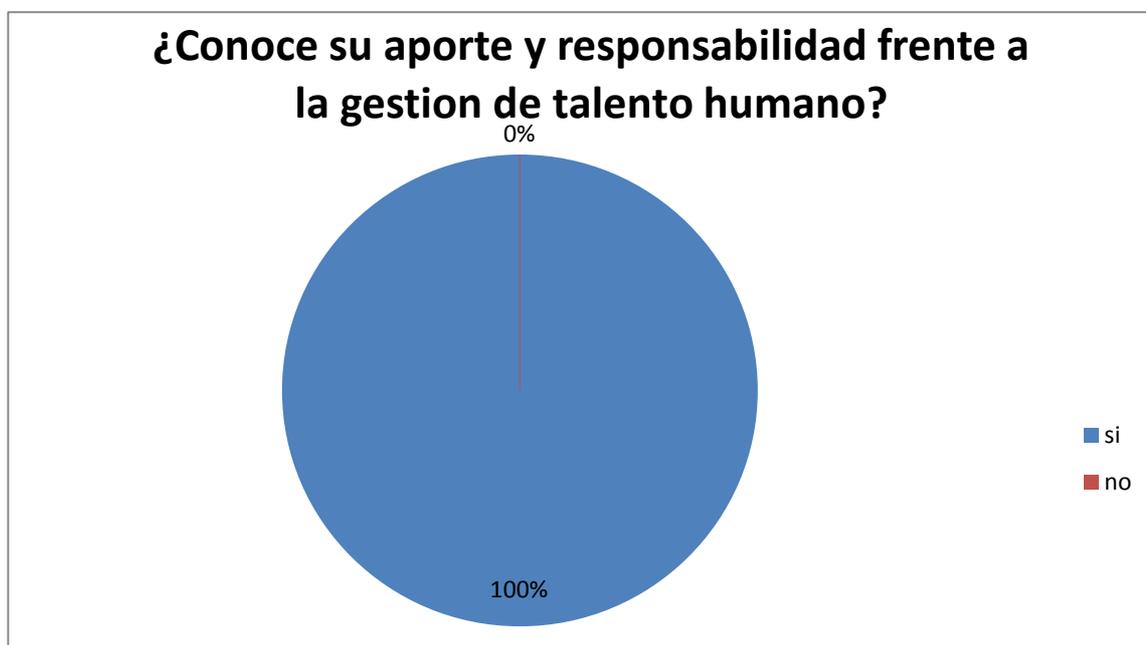
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, todos los funcionarios manifestaron que tienen un amplio grado de conocimiento sobre las funciones de la Gestión de Talento Humano en la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco, esto debido a que se realizan constantes sensibilizaciones por parte de la responsable encargada.

Cuadro 4. Pregunta 4. ¿Conoce su aporte y responsabilidad frente a la Gestión de Talento Humano?

Enunciado	Puntaje	%
Si	15	100
No	0	0
total	15	100

Fuente. Este estudio

Grafica 4. Pregunta 4



Fuente. Este estudio

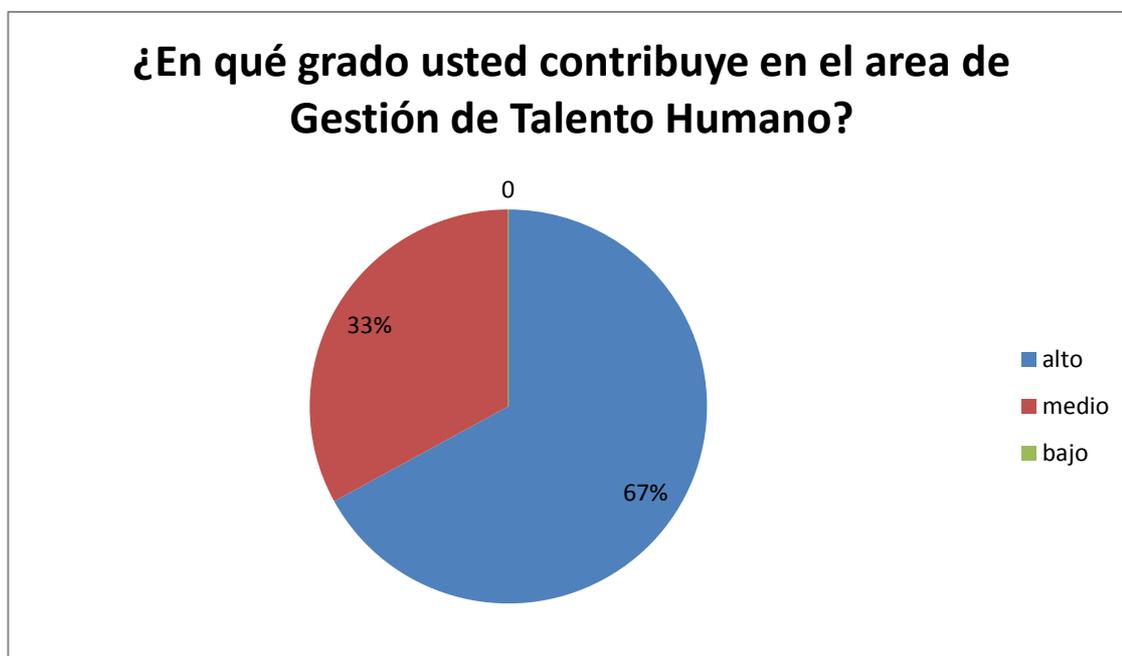
Interpretación: de acuerdo con los resultados obtenidos el 100% de los funcionarios de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco son conscientes de la importancia de ellos frente a la Gestión de Talento Humano y reconocen que forman parte integral de este proceso.

Cuadro 5. Pregunta 5. ¿En qué grado usted contribuye en el área de Gestión de Talento Humano?

Enunciado	Puntaje	%
ALTO	10	67
Medio	5	33
Bajo	0	0
total	15	100

Fuente. Este estudio

Grafica 5. Pregunta 5.



Fuente. Este estudio

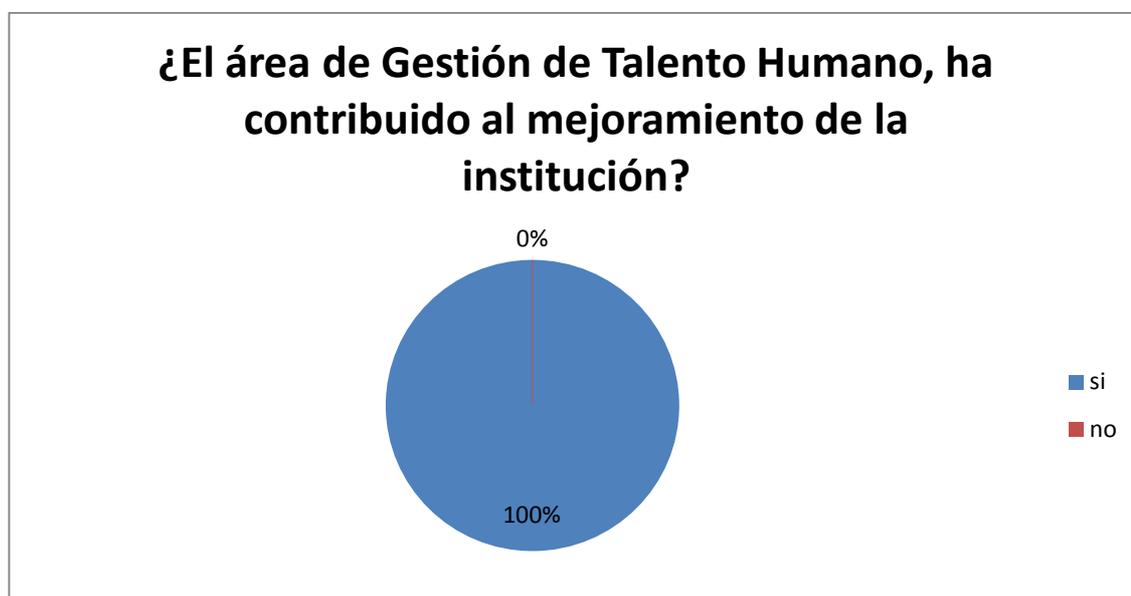
Interpretación: El 67% de los funcionarios de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco contribuyen en un alto grado en el área de a Gestión de Talento Humano y el 33% de los funcionarios restantes equivocadamente piensan que no contribuyen en un alto grado por cuanto no ha interiorizado suficientemente su obligación frente a la Gestión de Talento Humano, creen que la obligación recae en otros funcionarios y por esta razón piensan que su contribución es media.

Cuadro 6. Pregunta 6. ¿El área de Gestión de Talento Humano, ha contribuido al mejoramiento de la institución?

Enunciado	Puntaje	%
Si	15	100
No	0	0
total	15	100

Fuente. Este estudio

Grafica 6. Pregunta 6



Fuente. Este estudio

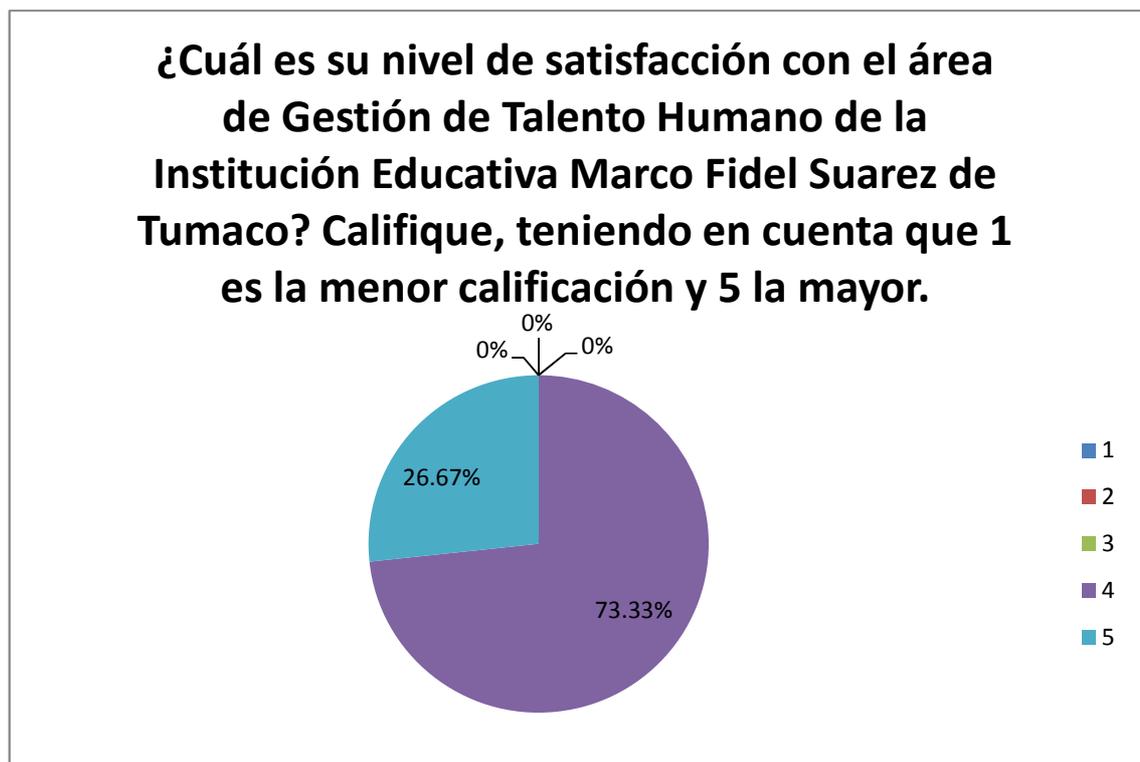
Interpretación: de acuerdo con los resultados obtenidos el 100% de los funcionarios de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco coinciden con que el área de Gestión de Talento Humano ha sido de suma importancia para el mejoramiento continuo de la institución.

Cuadro 7. Pregunta 7. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el área de Gestión de Talento Humano de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco? Califique, teniendo en cuenta que 1 es la menor calificación y 5 la mayor.

Enunciado	Puntaje	%
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	11	73.33
5	4	26.67
Total	15	100

Fuente. Este estudio

Grafica 7. Pregunta 7



Fuente. Este estudio

Interpretación: El 73.33% de los funcionarios piensan que el trabajo se ha venido realizando de manera satisfactoria porque se realizan sensibilizaciones sobre el área de Gestión de Talento Humano de manera continua y permanente.

Es una fortaleza de la entidad que el 100% de los Servidores, tengan un nivel de satisfacción entre muy bueno y excelente.

6.1.2 Análisis general de la encuesta de percepción y conocimiento. Una vez analizadas cada una de las preguntas realizadas en la encuesta descrita anteriormente, es evidente el importante avance obtenido en lo referente a la concepción y percepción a cerca de el área de Gestión de Talento Humano; siendo los aspectos más positivos: el enriquecimiento de conocimiento que han tenido los funcionarios respecto a el Talento Humano, también cabe resaltar el mejoramiento continuo que proporciona la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco; y los factores por mejorar son la poca claridad con la finalidad básica del área de Gestión de Talento Humano y el desconocimiento de la contribución al área ya mencionada por parte de algunos funcionarios.

Por otra parte se pudo observar que al aplicar la encuesta que medía la percepción de los funcionarios frente al área de Gestión de Talento Humano de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco, que los colaboradores no identifican claramente el objeto de la implementación del área de Gestión de Talento Humano.

6.2 ANÁLISIS ENCUESTA Y ENTREVISTA A LOS RESPONSABLES DEL ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La metodología que se utilizó fue de carácter cuantitativo y cualitativo en el diseño de la encuesta y la entrevista a los responsables del área de Gestión de Talento Humano, porque se aspiraba evaluar el grado de conocimiento de los funcionarios a cargo de la implementación.

Después de realizada la encuesta y entrevista a la responsable del área de Talento Humano se pudo evidenciar que la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco por no tener competencia ni incidencia en el manejo de algunos procesos, Se observó una falta de claridad de algunos procedimientos como son la motivación y contratación de personal, Proceso relacionado algunas veces a través de la amistad o favores debidos anteriormente.

A pesar de que la mayoría de los funcionarios identifica claramente el nombre de su rol y de la ubicación de su puesto de trabajo no puede realizar de manera concreta la descripción de sus funciones y un error frecuente en todos los puestos de trabajo es que algunos funcionarios no identifican los requisitos del servicio que ofrecen; dificultando así el manejo de los posibles aspectos no conformes que se puedan generar impidiendo el mejoramiento continuo.

Después de la entrevista realizada a los responsables del proceso a nivel directivo y ejecutivo se puede concluir que se ha trabajado adecuadamente en la implementación del área de Gestión de Talento Humano, sin embargo el trabajo realizado se hace de carácter general ya que la sensibilización no se hace de manera específica conforme al puesto de trabajo, lo que dificulta el discernimiento del conocimiento directo por parte de los funcionarios y además existen dificultades con la acogida por parte de los mismos a la asistencia de estas sesiones. Siendo así que de manera frecuente no se presenta el 100% de los funcionarios.

6.3 ANÁLISIS GENERAL DEL DIAGNÓSTICO

Una vez efectuado los análisis concernientes al Diagnostico de la Situación actual del área de Gestión de Talento Humano se puede concluir que hay falta de compromiso por parte de algunos funcionarios frente a la interiorización de la implementación del área de Gestión de Talento Humano , ya que lo ven desde una posición externa y no se involucran con los requisitos y especificaciones que exige la implementación, ellos creen que la obligación de la implementación recae en una sola persona, siendo que es una responsabilidad conjunta que compete a todos.

Es necesario hacer una evaluación sobre la efectividad, la eficacia y el conocimiento obtenido por parte de los funcionarios de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco. Razón por la cual es importante realizar un paralelo frente a los objetivos anteriores y cuáles son los cambios sustanciales que se realizaron en aspectos importantes como la misión, la visión y las políticas de calidad de la Institución.

Es importante resaltar la labor de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco en la implementación del área de Gestión de Talento Humano y así mismo es importante seguir trabajando en las falencias que se presentan y continuar aplicando mejores prácticas y haciendo una evaluación constante en los procesos y los procedimientos que maneja la Institución.

7. FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA ADECUADA IMPLEMENTACIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCO FIDEL SUAREZ DE TUMACO

Una vez realizado el diagnóstico, conociendo la situación actual del área de Gestión de Talento Humano en la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco, e identificando los factores críticos de la institución en mención, se propone el establecimiento de las siguientes estrategias, que contribuyen a la efectiva implementación de los procesos de Gestión de Talento Humano.

7.1 ANÁLISIS DE PUESTO

Por medio de un personal especializado tratar de estudiar las hojas de vida de cada uno de los posibles funcionarios para así tratar de ser lo mas efectivos posibles en el momento de la contratación del personal de esta manera tratando de ser todo por parte de méritos y no contratar por medio de favores o simplemente por amistades. Para así lograr ser más competitivos dentro de la institución y tener una educación de calidad.

7.2 RECLUTAMIENTO

Una vez realizado el análisis del personal pasaremos al reclutamiento para así poder atraer a los candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar los cargos dentro de la institución. Estos deberán ser previamente evaluados y aprobados par la oficina de reclutamiento y selección dependiente del departamento de Talento Humano.

7.3 SELECCIÓN DE PERSONAL

Se realizara un mecanismo por medio de un concurso de méritos a los profesores que desean ingresar en el plantel y a los que ya están laborando en el para por medio de este poder saber quienes están lo suficientemente preparados para así lograr contribuir con una educación de calidad lo cual es lo que busca la Institución y por medio de esta lograr obtener una certificación de alta calidad.

7.4 CONTRATACIÓN

En este punto se formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del funcionario como la institución

Cuando ya se acepten las partes es necesario integrar su expediente de trabajo. La contratación se llevará a cabo entre la institución y el funcionario.

La duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado.

El contrato deberá ser firmado el gerente y por el rector en caso de ser docente, el responsable gerente y el funcionario.

Generara afiliación a un seguro social.

7.5 INDUCCIÓN

Este proceso se iniciara una ves sea contratado el funcionario a la institución en este se lo adaptara lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo a sus nuevos compañeros y a sus nuevas obligaciones.

El propósito fundamental de la implementación de la inducción, es lograr que el funcionario logre identificar la institución como un sistema dinámico de interacciones interna y externa en permanente evolución, en las que un buen desempeño de su parte, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos de la institución.

8. ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La pasantía se realizó en el área de Gestión de Talento Humano de la Institución Educativa Marco Fidel Suárez de Tumaco, en la zona urbana, con el apoyo del siguiente personal.

- ❖ Responsable del área de gestión de Talento Humano:
- ❖ Pasante: EDGAR FERNEY ANGULO GUEVARA

8.1 RESPONSABLE DEL AREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

Es la gerente la encargada de la Gestión de Talento Humano en la Institución Educativa Marco Fidel Suárez la cual viene desempeñando una buena labor en la institución.



8.2 PUESTO DE TRABAJO

En el puesto de trabajo se logró realizar estrategias para mejorar el manejo que se venía dando en cuanto se trata a la Gestión de Talento Humano puesto que habían algunas falencias por corregir.

Por otra parte se logró hacer un redireccionamiento de la misión, visión y valores de la institución ya que los funcionarios nunca lo tenían presente.

8.3 PRACTICANTE

Es el encargado de contribuir con ideas estratégicas las cuales sirvan para el mejoramiento del Talento Humano en la Institución, entre sus labores tiene que colaborar como asistente administrativo en la institución realizando inducciones que sirven como apoyo a los funcionarios. Todo esto con el fin de obtener un buen ambiente laboral y ser más competitivos.

ELEMENTOS DE TRABAJO DEL PRACTICANTE:

1	Computador
1	Silla
1	Mesa con cajones
1	Caneca de basura
+	Herramientas de internet con conexión publica



9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El presente cronograma estipula las visitas de supervisión del proceso académico de la Institución educativa MARCO FIDEL SUAREZ a docentes y alumnos dentro del sistema de banco de oferente, orientados bajo los lineamientos de la propuesta pedagógica escuela nueva.											
ACTIVIDADES	DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DEL 12 AL 23 DE CADA MES										
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23
Visita a la vereda Bucheli											
Visita a la vereda Villa Jardín											
Visita a la vereda Chilvi Pindales											
Análisis de las primeras visitas realizadas											
Visita a la vereda Cajapí Carretera											
Visita a la vereda Km 28											
Visita a la vereda Pindales											
Visita a la vereda Imbilí Carretra											
Visita a la vereda Chilbusal											
Visita a la vereda Caunapí Dos Quebradas											
Visita a la vereda Peña Colorada Rio Mira											
Visita a la vereda Candelillas											
Organización del informe de visitas											
Entrega del informe de visitas											
Es importante resaltar que el presente cronograma de actividades pasara por revisión, por tanto se encuentra sujeto a recomendaciones y modificaciones.											

CONCLUSIONES

La implementación de estrategias en el proceso de Gestión de Talento Humano dentro de cualquier institución corresponde a una decisión que permite mejorar y garantizar la calidad del servicio que ofrece.

Podemos concluir que la importancia de implementar estrategias en el proceso de Gestión de Talento Humano, radica en el hecho de que sirve de plataforma para desarrollar al interior de la institución, una serie de actividades, procesos y procedimientos, encaminados a lograr que las características del servicio cumplan con los expectativas del cliente, en pocas palabras sea una educación de calidad.

La Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco a lo largo de estos años ha buscado mediante la implementación de la Gestión de Talento Humano el mejoramiento continuo de su servicio que ofrece. Cabe resaltar que el trabajo realizado por esta Institución ha sido muy eficiente, sin embargo hay falencias en las que hay que seguir trabajando para que haya una mejora continua en los procesos que son de competencia en esta Institución.

Las estrategias formuladas y desarrolladas contribuyeron a la adquisición de conocimientos por parte de los funcionarios y a partir de ello se adecuaron los procesos de Gestión de Talento Humano reconociendo que ellos forman parte fundamental para una adecuada implementación y son conscientes de la responsabilidad que tienen como funcionarios dentro del área.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas es de suma importancia establecer metas las cuales sean alcanzables y vayan acorde con el mejoramiento continuo de la institución de tal manera que se logre que todos los funcionarios estén comprometidos un 100% con la institución y de esta manera lograr obtener una competitividad sostenible.

RECOMENDACIONES

Lograr que todos los funcionarios estén plenamente motivados y satisfechos en su lugar de trabajo.

Continuar con la capacitación y sensibilización a los funcionarios de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco.

Lograr que todos los funcionarios conozcan claramente las especificaciones de sus roles de trabajo.

Brindarles de forma continua a los colaboradores información vigente concerniente al proceso de Gestión de Talento Humano.

Realizar controles eficaces a la asistencia a las jornadas de sensibilización.

Lograr que todos los funcionarios contribuyan en el proceso de Gestión de Talento Humano.

Dar a saber a los funcionarios que el proceso de gestión de talento humano no es simplemente para cumplir con la ley sino para lograr ser cada vez más competitivos en la institución.

BIBLIOGRAFÍA

Gestión de talento humano IDALBERTO CHIAVENATO

Ley General de Educación 115 de 1994

Ley 749 de 2002 Educación formal en Colombia

Norma Técnica Corporativa Sistema de Gestión de la Calidad

Nuevos desafíos de la Gestión del Talento Humano

NETGRAFIA

(<http://google.over-blog.es/article-28524229.html>)

http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos#Selecci.C3.B3n_de_Personal-

<http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptosContratacion->

<http://www.monografias.com/trabajos42/reclutamiento-seleccion/reclutamiento-seleccion2.shtml->

<http://www.gestiondetalentohumano.gov.co>

ANEXOS

Anexo A. Encuesta dirigida a todos los funcionarios

INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCO FIDEL SUAREZ DE TUMACO

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Medir el grado de conocimiento y la percepción que el Personal de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco, tiene a cerca de la Gestión de Talento Humano Fecha (aaaa-mm-dd): _____

Nombre: _____ Cargo: _____

De acuerdo a su conocimiento y percepción, marcando con una (x) según corresponda, por favor responda de forma sincera las siguientes preguntas:

1. ¿La Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco está implementando la Gestión de Talento Humano?

a) Si ____ b) No ____

Si su respuesta es afirmativa, continúe diligenciando el formulario.

2. ¿Para qué la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco está implementando la Gestión de Talento Humano?

a) Para cumplir con la ley ____

b) Por moda ____

c) Para ser más competitivos ____

3. ¿Conoce usted las funciones de la Gestión de Talento Humano?

a) Si ____ b) No ____

4. ¿Conoce su aporte y responsabilidad frente a la Gestión de Talento Humano?

a) Si ____ b) No ____

5. ¿En qué grado usted contribuye en el área de Gestión de Talento Humano?

a) Alto ____ b) Medio ____ c) Bajo ____

6. ¿El área de Gestión de Talento Humano, ha contribuido al mejoramiento de la institución?

a) Si___ b) No___

7. Pregunta 7. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el área de Gestión de Talento Humano de la Institución Educativa Marco Fidel Suarez de Tumaco? Califique, teniendo en cuenta que 1 es la menor calificación y 5 la mayor.

Anexo B. Encuesta dirigida a docentes

INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCO FIDEL SUAREZ DE TUMACO

LISTA DE CHEQUEO					
ASPECTOS A MONITOREAR	1	2	3	4	5
Existe una planeación de clases semanal					
Se incorporan las Observaciones a la ampliación de la planeación.					
Se observa el uso del correo de la amistad					
Se observa el uso del buzón de sugerencias					
Se observa el uso del cuadro de valores					
Se observa el uso del cuaderno viajero					
Se observa el uso del tablero de auto consulta grande (Sólo Primero y Segundo)					
Se observa el uso de los rincones del aprendizaje					
Existe un adecuado manejo de normas con el grupo de niños-as					
Se observa el desarrollo diario del control de asistencia de los (as) niños(as)					
Existe el Control de asistencia de tutor-a					
Se actualiza periódicamente el control de progreso de los (as) niños(as)					
Se evidencia el uso del control de progreso del tutor(a)					
Se lleven acabo los acuerdos de grupo y Acciones Reparadoras de manera pertinente y adecuada.					
Se evidencia la revisión periódica de los cuadernos de los (as) niños(as)					
Se evidencia la dinamización de los comités los cuales cuentan con la actualización periódica de su respectiva carpeta.					
El AULA cuenta con representante					
La Sede cuenta con representante.					
Se observa una adecuada y total entrega de complementos nutricionales a niños-as.					
Se observan las mesas limpias					
Se observa un adecuado aseo del salón de clases					
Se observa un adecuado aseo de la sede					
se observa una adecuada organización de Archivador					