



Universidad de Concepción
Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales
Carrera Cs. Políticas y Administrativas

Capacitación del Recurso Humano, del departamento de administración y Finanzas, de la Municipalidad de Trehuaco.

Seminario para optar al Título Profesional de Administrador Público

Alumno : Liset Inostroza Ormeño.

Profesor Guía : Waleska Muñoz.

Año 2013

Introducción.

Los Recursos Humanos cada día van adquiriendo gran relevancia en el desarrollo de una organización, más aún cuando ésta, se relaciona directamente con la comunidad, pues deben contar con características especiales, que quizás en otros cargos no se necesitarían. A su vez, el municipio es la organización más cercana a la gente, puesto que se encarga de la gestión y administración de la comuna y se relaciona de manera directa con los vecinos a través de los beneficios otorgados. La cercanía que se produce entonces, entre el personal que se desempeña en la municipalidad y los vecinos, hace que ésta organización sea de vital importancia, para canalizar ciertas informaciones y recursos. De esta manera se necesita que cada municipio cuente con Recursos Humanos especialistas en ciertas materias, y que en la actualidad no está sucediendo.

En primer lugar se dará a conocer la evolución que ha tenido el estudio de los Recursos Humanos en el transcurso del tiempo; para luego centrarse en la definición de Recursos Humanos en la actualidad. Seguidamente se trata la importancia que tiene el Recurso Humano dentro de una organización como a su vez la importancia de que la organización conozca las reales necesidades que su Recurso Humano tiene.

Ya en la mitad del trabajo se da una mirada del Recurso humano como sistema, centrándose en el estudio del subsistema de desarrollo y la capacitación propiamente tal.

Luego nuestro estudio se enfoca en el proceso que significa la capacitación, desarrollando las cuatro etapas de dicho proceso: la detección de necesidades de capacitación, diseño del plan de capacitación, la ejecución del plan de capacitación y la evaluación del plan de capacitación.

Para finalizar, la investigación se centra en la proposición de un plan de capacitación para el personal del departamento de Administración y Finanzas, para lo cual se realiza una detección de necesidades de capacitación, dando como resultado el planteamiento de tres proyectos de capacitación, que vayan en respuestas de las necesidades detectadas.

Capítulo I: Problema de la Investigación.

1- Planteamiento del problema.

Los recursos humanos, cada día van adquiriendo mayor importancia, ya no son considerados como se hacía a principios del siglo XX como un gasto, en que la empresa u organización debía incurrir, sino más bien se considera un recurso estratégico en el cual la empresa debe invertir y tratar de mantener, logrando muchas veces a través de dicho recurso la ventaja competitiva con respecto a otras organizaciones.

El recurso humano al interior de una organización, es el único recurso que posee la empresa, que puede adquirir conocimiento, ya que a través del aprendizaje los seres humanos, cada vez van aumentando el potencial con el que cuentan, convirtiéndose en un recurso que muchas veces es difícil de reemplazar.

Debido a las grandes potencialidades que tiene el recurso humano, las empresas han desarrollado una nueva política organizacional donde los empleados son considerados como un elemento asociado de la organización, encargado de entregar conocimientos, competencias, habilidades, entre otras virtudes que el ser humano puede tener, incluida la inteligencia.

La administración del recurso humano, esta formado por siete subsistemas, los cuales están muy relacionados entre sí, de manera que se entrecruzan y se influyen recíprocamente. Además cada subsistema es influenciado por los objetivos y las normas de los otros subsistemas. Entre los siete subsistemas se puede encontrar el subsistema de desarrollo del personal, que espera estimular el crecimiento profesional de las personas, a través de la adquisición de competencias y habilidades que vayan en beneficio de la correcta ejecución de las tareas de los empleados, logrando de esta manera contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales.

El subsistema de desarrollo del personal, es uno de los subsistemas en que las empresas están enfocando sus esfuerzos, ya que a través de ello, pueden lograr aumentar los distintos niveles considerados importantes para el funcionamiento de dicha organización. Una de las herramientas más utilizadas es la capacitación, la cual en los últimos años, ha tenido un auge en las empresas del sector privado, puesto que le permite a través de la capacitación del personal mejorar la producción, los niveles de calidad de producto, mayor eficiencia, entre otros beneficios.