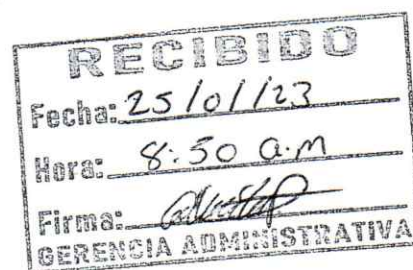


Jueves 5 de Enero 2023

# INFORME DE TRABAJO DE RECURSOS HUMANOS 2022

Presenta: Lic. Emerson Edgardo Bran López  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS DICIEMBRE 2022.



### **OBJETIVO DE RECURSOS HUMANOS:**

Administrar los recursos humanos de la municipalidad, desarrollando actividades de selección, contratación a demás estudio de sueldo de cada área o unidad de la municipalidad, manteniendo en el orden en los empleados, aplicando el reglamento interno.

### **ACTIVIDADES REALIZADAS:**

- Recepción de empleados que necesiten constancias, permisos o comunicar cualquier problema o duda que tengan.
- Dar solución a cualquier problema que presenten los empleados.
- Revisión, firma y sello de cualquier documentación requerida.
- Atención sobre todo cualquier asunto de los empleados relacionada a la dirección de recursos humanos.
- Elaboración y distribución de planillas de salarios a personal de nómina.
- Elaboración y distribución de planilla de pago contrato.
- Elaboración de planilla de pago a Concejales (quincenal).
- Elaboración de planilla del Instituto Salvadoreño de Seguro Social (ISSS).
- Elaboración de planilla del Fondo Social para la Vivienda (FSV).
- Elaboración de planilla del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA).
- Reunión con jefaturas.
- Elaboración de informe mensual sobre las actividades realizadas.
- Análisis de las órdenes de descuento.
- Generar espacios de atención integral a los empleados.
- Remisión de reporte de descuento al departamento de tesorería.
- Supervisar que todos los procesos dentro del ámbito de sus funciones se cumplan a cabalidad y apego a la ley.
- Pago de empleados según planillas de cada mes.

Estas actividades y muchas más se realizan dentro del departamento de RECURSOS HUMANOS ya que esto es repetitivo cada mes se realiza; resolviendo problemas de todos los empleados de la municipalidad.

De igual forma tenemos la dificultad de no tener 2 elementos ya que una fue trasladada y la otra renunció pero aun con esa dificultad hemos salido con el trabajo teniendo el 50% de personal.



### Análisis FODA del departamento

El análisis FODA es un método para planear y tomar decisiones útiles para identificar y comprender mejor los factores internos y externos de una situación que se desea optimizar o prevenir.

## Análisis FODA

### PARA MEJORAMIENTO Y CAPACITACION DEL PERSONAL.

#### FORTALEZAS

- EL TRABAJO ES EXIJENTE, PERO DIVERTIDO. EL LOGRO DE OBJETIVOS PRODUCE SATISFACCION
- EL AMBIENTE LABORAL HACIA LAS CAPACITACIONES.
- CAPACIDAD PARA CAPACITAR MEJOR AL PERSONAL.
- TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA.
- EXELENTE COMUNICACIÓN Y MANEJO DE TIEMPOS.

#### DEBILIDADES

- LA MAYORIA DE LOS EMPLEADOS SON MAYORES QUE NO PUEDEN ENTENDER UNA CAPACITACION POR LA COSTUMBRE DE SU TRABAJO.
- NO HAY PLAN ESTRATEGICO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.
- FALTA DE PERSONAL IDONEO EN LAS UNIDADES

#### OPORTUNIDADES

- SI SE LOGRAN LOS OBJETIVOS ESPERADOS SE PUEDE AUMENTAR PRESUPUESTO PARA CAPACITACIONES ACORDE AL AREA DE TRABAJO.
- ES POSIBLE ACCEDER A PROGRAMAS GUBERNAMENTALES DE CAPACITACION.
- CAPACITACIONES PARA MEJORAR EL RECURSO HUMANO.
- CONOCIMIENTO DE ELABORACION DE MANUALES

#### AMENAZAS

- POCO INTERES EN LAS GERENCIAS Y JEFATURAS DE DIFERENTES AREAS ADMINISTRATIVAS COMO OPERATIVAS.
- POCA POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD.
- MIEDO AL CAMBIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD.
- NO TODAS LAS PERSONAS RECONOCEN SUS ERRORES FRENTE A LOS DEMAS.

**EL PROMEDIO ACTUAL DE SALARIOS DE LA ALCALDIA DE  
TONACATEPEQUE AL MES DE DICIEMBRE ES DE :**

<u>PLANILLAS ACTUALES</u>	<u>Nº DE EMPLEADOS</u>	<u>TOTAL DEVENGADO EN PLANILLA</u>
<u>NOMINA</u>	<u>212</u>	\$ 85,248.05
<u>PENSIONADO</u>	<u>3</u>	\$ 1,315.00
<u>CONTRATO 1</u>	<u>64</u>	\$ 31,364.79
<u>CONTRATO 2</u>	<u>14</u>	\$ 5,600.00

**\$426.55**

<b>293 EMPLEADOS TOTALES DE SALARIOS POR MES</b>	<b>\$123,527.84</b>
--	---------------------

Este promedio es un total de todos los salarios actuales dentro de la alcaldía de Tonacatepeque y lo que se gasta mensualmente en planilla recordando que manipulamos 4 tipos de planilla nomina, contrato 1, pensionado, CONTRATO 2.

Es de bien informar que en este mes de diciembre se pasó la refrenda del año 2022 para el siguiente año 2023.

Y para el siguiente mes 4 trabajadores ya no seguirán con nosotros por decisión de concejo bajo el acuerdo número nueve acta numero sesenta y siete los cuales son personas bajo contrato y personas que venían de refrenda anterior y estos son:

- Daniel Antonio Acosta Castillo – Agente del CAM
- Gloria Stefany Rosa Palacios – Cobradora de arena
- Susana Stephanie Melara Cáceres – Cajera
- Moris Orlando Jiménez Deleon – Encargado de complejo deportivo



## CONCEJALES ACTUALES DE LA MUNICIPALIDAD.

CODIGO	APELLIDOS	NOMBRES	SALARIO
1313	ULLOA SALINAS	CARLOS ERNESTO	\$1,000.00
1356	CRUZ VASQUEZ	JOCELYN ALEJANDRA	\$1,000.00
1357	SANDOVAL	VANESSA GERALDINA	\$1,000.00
1358	GONZALEZ LARA	MARBEL ADONAY	\$1,000.00
1359	ESPINOZA PALACIOS	MARYLIN YESENIA	\$1,000.00
1360	GARCIA CRUZ	EVER FABRIZZIO	\$1,000.00
1361	MONTANO MONTENEGRO	CARLOS ALBERTO	\$1,000.00
1362	MARROQUIN CAMPOS	JUAN CARLOS	\$1,000.00
1363	ELIAS TORRES	SALVADOR AMILCAR	\$1,000.00
1364	LEMUS	FANNY JASMIN	\$1,000.00
1365	PEREZ GOMEZ	MARIA ROXANA	\$1,000.00
1366	CARDONA BELTRAN	ALDO JONATHAN	\$1,000.00
1367	CONTRERAS CUELLAR	HIPOLITO DE JESUS	\$1,000.00
1368	FLORES VANEGAS	CARLOS ANTONIO	\$1,000.00

Haciendo énfasis que el Sr. Salvador Amílcar Elías Torres a partir del mes de junio del presente año se encuentra en una situación delicada y desde entonces no se le ha pagado las dietas correspondientes ya que se les paga por reunión asistida.

Sin embargo para el mes de DICIEMBRE ya se presentó a la ultimas 2 reuniones haciendo presencia de que ya está devengando sus dietas de nuevo.

**Matriz de descripción de metas:**

DESCRIPCION DE LAS METAS	CANTIDAD	FECHA		ACTIVIDADES
		INICIO	FINAL	
IMPLEMENTAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	6	ENERO	DICIEMBRE	HACER CONCIENCIA CON DIFERENTES TIPOS DE CAPACITACION PARA RESPETAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD
ELABORACION DE PLANILLAS DE DIFERENTE INDOLE	12	ENERO	DICIEMBRE	ELABORAR LAS PLANILLAS DE CADA MES EN SU TIEMPO CORRESPONDIENTE PARA NO PAGAR MULTAS
RETENER A LOS MEJORES EMPLEADOS	2	FEBRERO	NOVIEMBRE	EVALUACIONES CADA PRINCIPIO DE AÑO Y FINALIZANDO AÑO PARA EVALUAR SU RENDIMIENTO
CAPACITACIONES CONSTANTES	6	ENERO	DICIEMBRE	HACER CAPACITACIONES CONTANTES AL AÑO PROGRAMANDO UN TOTAL DE 8 CAPACITACIONES O MAS PARA QUE LOS EMPLEADOS ESTEN SUMAMENTE MEJOR PREPARADOS PARA LA TOMA DE DECISIONES Y PROBLEMAS
ACTUALIZACION DE EXPEDIENTES	4	ENERO	DICIEMBRE	REVISAR Y ACTUALIAR EXPEDIENTES DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA ALCALDIA DE TONACATEPEQUE PARA QUE TODO ESTE ACTUALIZAD



ARCHIVAR EXPENDIENTES Y AMPOS	10	ENERO	DICIEMBRE	ESTAREMOS ARCHIVANDO EXPEDIENTES CADA MES PARA QUE EL DEPARTAMENTO SE VEA LIMPIO Y ORDENADO COMO RECURSOS HUMANOS PARA ATENDER MEJOR A LOS EMPLEADOS
ANALISIS DE DESCUENTOS	3	ENERO	DICIEMBRE	HACER ANALISIS DE DESCUENTOS 3 VECES AL AÑO PARA SOMETER A NIVELACIONES SALARIALES
CUMPLIR OBJETIVOS TRASADOS	4	ENERO	DICIEMBRE	HACER UN FODA DEL DEPARTAMENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS SEÑALADOS

Las metas a cumplir para el siguiente año trazando y partiendo de un parámetro escrito luego de determinar la documentación y papelería que no sirva en el departamento para poder cumplir cada meta que se está trazando en la matriz y explicando cómo se lograra cada meta, para así llegar nuestro objetivo que es la Administrar los recursos humanos de la municipalidad, desarrollando actividades de selección, contratación a demás estudio de sueldo de cada área o unidad de la municipalidad, manteniendo en el orden en los empleados, aplicando el reglamento interno.

## ANEXANDO LA PROGRAMACION ANUAL DE DICHAS ACTIVIDADES DE ESTE AÑO.

## Objetivos logrados a la fecha dentro de RECURSOS HUMANOS:

Anticipadamente quiero hacer énfasis que en el departamento de Recursos Humanos se tenía un desorden tanto en expedientes como en trabajo retrasado no de meses de años anteriores cabe mencionar que no recibí absolutamente nada de la unidad como jefe actual que soy.

Empezando a tomar control de la unidad hice una reunión la cual fue satisfactoria ya que las auxiliares me ayudaron a tratar de sacar al departamento adelante.

Ocupando dos palabras que me gusta mucho mencionar que son

- Eficiencia
- Eficacia

Estas dos palabras cuando se implementan dentro del lugar de trabajo se lleva a una palabra que es la mejor de todas que es **EFFECTIVIDAD**.

De igual forma implementamos lo que es la herramienta **5-S** así denominado por la primera letra del nombre que en japonés designa cada una de sus cinco etapas, es una técnica de gestión japonesa basada en cinco principios simples.

Denominación		Concepto	Objetivo particular
En español	En japonés		
Clasificación	整理, <i>Seiri</i>	Separar innecesarios	Eliminar del espacio de trabajo lo que sea inútil.
Orden	整頓, <i>Seiton</i>	Situar necesarios	Organizar el espacio de trabajo de forma eficaz.
Limpieza	清掃, <i>Seiso</i>	Suprimir suciedad	Mejorar el nivel de limpieza de los lugares.
Estandarización	清潔, <i>Seiketsu</i>	Señalizar anomalías	Prevenir la aparición de la suciedad y el desorden (señalizar y repetir) Establecer normas y procedimientos.
Disciplina	躰, <i>Shitsuke</i>	Seguir mejorando	Fomentar los esfuerzos en este sentido.



El ejemplo de esto es la unidad que la puede observar cuando usted abre la puerta.

Estos son algunos de los logros que he obtenido dentro de mi gestión como JEFE DE RECURSOS HUMANOS:

- Lograr solventar el pago de las planillas de AFP, ISSS, IPSFA de las personas reinstaladas pendientes desde el año 2012 hasta 2016.
- Hacer a tiempo las planillas de forma adecuada para no caer en interés o multa ya que antes se tenía mucho ese problema.
- Solventar inconsistencias de algunos empleados dentro de la planilla de nomina.
- Se logro cambiar las líneas presupuestarias de la planilla desde el 2012 no se podía hacerlo y esto le traía problemas a presupuesto y se logro solventar.
- Se logro tener un mejor archivo de los expedientes de los empleados activos e inactivos.
- Llevar el departamento al día para no tener ningún problema con las unidades que nos relacionamos dentro de la municipalidad.
- Llevar todo con los tiempos correspondientes.
- Se logro cuadrar la planilla del sindicato que hacia retrasos en contabilidad y tesorería del año 2020 por una huelga que se hizo en ese entonces.
- Se solvento el problema del Jefe de Cementerios Bernardo Elías con respecto a unas AFPS pendientes.
- Se elaboran los manuales correspondientes de la unidad y se actualizan.

Estos y muchos más hemos podido solventar dentro de la unidad ya que esta unidad no le tomaban importancia jefes anteriores yo retome la jefatura de Recursos Humanos y al día de hoy y de lo que he podido escuchar de diferentes empleados se ha notado el cambio para bien dentro de la alcaldía.

**El ejemplo de esto es la unidad que la puede observar cuando usted abre la puerta.**

Estos son algunos de los logros que he obtenido dentro de mi gestión como JEFE DE RECURSOS HUMANOS:

- Lograr solventar el pago de las planillas de AFP, ISSS, IPSFA de las personas reinstaladas pendientes desde el año 2012 hasta 2016.
- Hacer a tiempo las planillas de forma adecuada para no caer en interés o multa ya que antes se tenía mucho ese problema.
- Solventar inconsistencias de algunos empleados dentro de la planilla de nomina.
- Se logro cambiar las líneas presupuestarias de la planilla desde el 2012 no se podía hacerlo y esto le traía problemas a presupuesto y se logro solventar.
- Se logro tener un mejor archivo de los expedientes de los empleados activos e inactivos.
- Llevar el departamento al día para no tener ningún problema con las unidades que nos relacionamos dentro de la municipalidad.
- Llevar todo con los tiempos correspondientes.
- Se logro cuadrar la planilla del sindicato que hacia retrasos en contabilidad y tesorería del año 2020 por una huelga que se hizo en ese entonces.
- Se solvento el problema del Jefe de Cementerios Bernardo Elías con respecto a unas AFPS pendientes.
- Se elaboran los manuales correspondientes de la unidad y se actualizan.

Estos y muchos más hemos podido solventar dentro de la unidad ya que esta unidad no le tomaban importancia jefes anteriores yo retome la jefatura de Recursos Humanos y al día de hoy y de lo que he podido escuchar de diferentes empleados se ha notado el cambio para bien dentro de la alcaldía.



Pero claro tampoco es todo color de rosa que tenemos errores si los tenemos como los siguientes

- Recurrir a otras instancias al no tener una respuesta correcta para cualquier tipo de persona.
- No archivar documentación requerida en los expedientes de diferentes empleados.
- No pedir documentación para renovar documentos de archivos.

Estos y otras cosas más que estamos consientes como equipos poder cambiarlas y estas debilidades convertirlas en fortalezas en un futuro corto.

### Conclusión:

El presente informe de trabajo se realiza ante un análisis propio dentro del departamento de RECURSOS HUMANOS, y definir tanto los logros y fracasos dentro de la unidad.

Ya que esto nos ayudara para hacer un auto análisis y hacer un FODA propio y hacer que nuestras debilidades las podamos convertir en fortalezas y nuestras amenazas en oportunidades.

Este informe hace ver como terminamos el año 2022, desde ahora en adelante y en muchos años la unidad de Recursos Humanos es más eficiente, eficaz y efectiva. Y no lo digo yo como jefatura lo dicen muchos empleados de la municipalidad.

Ya que tratamos ser mejores y atender a nuestro público (empleados e instituciones externas) de la mejor manera y resolverles los problemas que ellos presentan y para este año 2023 esperamos que nuestras amenazas se vuelvan oportunidades y las debilidades en fortalezas.



### Conclusión:

El presente informe de trabajo se realiza ante un análisis propio dentro del departamento de RECURSOS HUMANOS, y definir tanto los logros y fracasos dentro de la unidad.

Ya que esto nos ayudara para hacer un auto análisis y hacer un FODA propio y hacer que nuestras debilidades las podamos convertir en fortalezas y nuestras amenazas en oportunidades.

Este informe hace ver como terminamos el año 2022, desde ahora en adelante y en muchos años la unidad de Recursos Humanos es más eficiente, eficaz y efectiva. Y no lo digo yo como jefatura lo dicen muchos empleados de la municipalidad.

Ya que tratamos ser mejores y atender a nuestro público (empleados e instituciones externas) de la mejor manera y resolverles los problemas que ellos presentan y para este año 2023 esperamos que nuestras amenazas se vuelvan oportunidades y las debilidades en fortalezas.