



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**OCTUBRE 2017 – MARZO 2018**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

Ingeniería Comercial

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL**

**TEMA:**

Contratación de personal en el Departamento de Control de Bienes e Inventario de la  
Universidad Técnica de Babahoyo

**EGRESADO**

**Darwin Jonathan Barragán Jiménez**

**TUTOR**

Ing. Sixto Samaniego, Mg.

**AÑO 2018**

## **Introducción**

La Universidad Técnica de Babahoyo es una Institución de Educación Superior creada el 5 de Octubre de 1971 mediante decreto promulgado por el Dr. José María Velasco Ibarra expresidente de la República del Ecuador, esta Institución al igual que todas en general necesitan departamentos o secciones que aporten al gestionamiento de sus actividades y a los avances tecnológicos que se demandan en la actualidad, es así que instauraron varios departamentos entre ellos el Departamento de Control de Bienes e Inventario en el cual se hará mención a la insuficiencia de personal de dicho departamento y a los problemas que origina tal factor.

El objetivo de este estudio además de saber las problemáticas de la falta de contratación de personal, es obtener un acercamiento con las personas que laboran dentro del departamento, de tal manera que expresen sus experiencias y sentimientos, para con ello socializar esa información con la investigación, y poder transmitirla en el desarrollo del trabajo para un mejor entendimiento, entablándola al modelo de Gestión Administrativa como línea de investigación.

La insuficiencia de personal es un problema empresarial y organizacional que afecta a quienes conforman la empresa, así como a personas ajenas a la empresa, debido a que al no contratar personal se está aportando indirectamente al desempleo

en el país, ya sean problemas de financiamiento público o una inadecuada administración interna.

En base a la principal variable que se mencionó en el párrafo anterior se pudo realizar este caso de estudio, evaluándolo etnográficamente o en otros términos mediante la metodología de una investigación cualitativa en el que se tomó testimonio de todos los funcionarios que conforman el lineamiento jerárquico del Departamento de Control de Bienes e Inventario de la Universidad Técnica de Babahoyo.

## **Desarrollo**

El Departamento de Control de Bienes e Inventario de la Universidad Técnica de Babahoyo es un organismo seccional de suma importancia en el aparato operativo de la UTB, debido a que se encarga de la administración de todos los bienes que posee la Institución, siendo distribuidos uniformemente en sus distintas Facultades y áreas administrativas. Este departamento se lo creó en el año 1971 mediante decretos con el objetivo de brindarle a la comunidad universitaria la transparencia necesaria en la gestión de sus inventarios, y el control respectivo de todos sus bienes.

Este departamento se encarga de certificar el suministro suficiente de los bienes y mercancías públicas, a su vez el adecuado manejo y custodia de las existencias de fondos químicos, materiales de laboratorio, equipos de computación, refacciones, muebles y encerados, todo esto para verificar la precisión del registro de los bienes, y la integración de los datos que forman parte de la gama de productos que manejan las distintas Facultades, así como todos los departamentos de la Universidad y a la información que conforma el detalle de sus inventarios.

Entre las funciones que realizan los funcionarios del Departamento de Control de Bienes e Inventario, se evidenciarán las siguientes: Disponer, administrar y controlar las actividades de admisión, títulos, registros y control de los bienes destinados al uso

y/o consumo de las distintas facultades, departamentos y la extensión de la Universidad ubicada en el Cantón Quevedo de la Provincia de Los Ríos. Además como función secundaria tiene la de verificar que los bienes que se reciben en los almacenes establecidos (Bodega) cumplan con la cantidad, calidad y características establecidas en los pedidos o contratos.

Entre todos los conflictos que se presentan en el departamento, se hará mención al problema principal “La insuficiencia de personal”, en el cual tal factor repercute a que surjan más anomalías tanto internas como externas, se incorpora lo externo debido a la relación que tiene el Departamento Financiero con el Departamento de Talento Humano con respecto a la gestión de todo el personal que tiene a su disposición, entendiéndose por Gestión del personal según (Aguirre, 2014) manifestando: “Es el proceso administrativo aplicado al esfuerzo, las prácticas, los conocimientos y habilidades de los miembros de una organización”.

A medida que pasa el tiempo existen más personas, más estudiantes que de una u otra manera demandan o demandarán una plaza de trabajo, en base a esto se tomó como referencia para este estudio al departamento, debido a que se vincula en gran parte a los problemas de la actualidad, es así que el problema radica en que el personal que labora dentro del departamento no se abastece para todos los trabajos que se estipulan para quienes conforman esa sección.

El desinterés laboral es uno de los puntos clave que ocasiona la insuficiencia de personal, debido a que al no existir el personal necesario para cumplir con las expectativas y las funciones ya antes planificadas, no se podrán concluir los trabajos a tiempo y peor aún con la eficiencia y el compromiso laboral que debe de incurrir en los procesos de gestión de los bienes a su disposición, entendiendo por Compromiso laboral según (Werder, 2015) en el cual afirma: “Es un acuerdo tangible e intangible que posee una persona hacia el trabajo y la empresa”. Luego de la definición del autor se puede concretar que existe un ambiente organizacional descoordinado, debido a que la mayoría de los colaboradores no logran objetualizar sus funciones.

El no poder desempeñarse al cien por ciento los funcionarios del Departamento de Bienes por la ausencia de más personal incide a fragmentar vínculos con la motivación, la capacitación y el control, todos estos factores se los inclinan debido a que repercute en el progreso de la Institución; deduciendo como motivación según (Guillen, 2013) indicando: “Es la mejor arma para potenciar el rendimiento de los trabajadores”. Capacitación según (Maxwell, 2013) manifiesta: “Es el conjunto de actividades, encaminadas a ampliar los conocimientos y destrezas del personal que labora en una empresa”. Control según (Accid, 2015) indicando: “Es el proceso administrativo a través del cual se evalúa el rendimiento”. En efecto, las tres variables que se mencionaron están relacionadas, debido a que aportan al esfuerzo colectivo, orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la

búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente.

Uno de los factores que causa la carencia de mano de obra intelectual en el departamento, es la falta de recursos económicos que posee la Universidad, esto se acontece a que existen inconvenientes en la administración financiera de los recursos, y al mismo tiempo con los lineamientos seccionales que posee con el Departamento de Talento Humano, debido a que realizan contrataciones en otras áreas y no en el sitio que hace falta, clarificando a la Administración financiera de los recursos según (Perz & Trocello, 2015) manifestando: “Es el área de la administración que cuida de los recursos financieros y toman las decisiones monetarios que benefician a la organización”. Bajo esta definición se puede determinar que la sistematización gerencial de la parte financiera no es la adecuada o simplemente no hace uso de sus funciones de una manera eficaz y oportuna.

Entre algunos de los entrevistados se citarán algunas opiniones o versiones de ciertos funcionarios, en el cual se iniciará con el Abg. Fulton Ayala, Analista principal del Departamento de Bienes, al entrevistarlo fue muy claro, el respondió a la interrogante: ¿Cree usted que debería haber más contratación de personal en el departamento? y ¿Por qué?, manifestando: “¡Claro, por supuesto que sí!, ya que habiendo más personal nos evitaremos tanta carga laboral en los trabajos que

realizamos, en especial las constataciones de los bienes en las distintas Facultades, ¡Talento Humano tiene que hacer algo de inmediato!”. E aquí la razón de que el Departamento de Talento Humano tiene algo de responsabilidad en lo que respecta la gestión del recurso humano.

En base a su respuesta nacen otros factores que hicieron más amplia la investigación, originando varias preguntas como el: ¿Por qué el departamento de Recursos Humanos no hace nada para erradicar este problema?, ¿Será que la administración que emplean no es la adecuada?, antes de responderlas según la entrevista que se realizó, recordamos la definición de la Administración de los Recursos Humanos según (Hernandez & Suarez, 2015) indicando: “La administración de los recursos humanos es un campo muy sencillo para la mentalidad predominante en las organización y un manejo inadecuado acarreará problemas improductivos para la empresa”.

Luego de analizar ese concepto se pudo recabar mediante otras versiones que el Departamento de Talento Humano, en compañía del Departamento Financiero no administra bien los recursos, tanto económicos, así como el humano, por otra parte surgen conflictos en cumplir las metas organizacionales, ocasionando una responsabilidad institucional no adecuada, entendiéndose por Responsabilidad



empresarial o institucional según (Rodríguez, 2015) afirmando: “Es la posibilidad cierta de incidir profundamente en los trabajos que se designen”.

En el transcurso de las actividades que se realizan en el departamento, también se presentan inconvenientes como el atraso al logro de objetivos, el exceso de trabajo, las condiciones de estrés y demás factores que afectan directamente a las labores cotidianas que se desarrollan dentro del departamento, todo esto se origina debido a la falta de personal en todo sus cubículos seccionales.

Este departamento labora con programas informáticos sencillos como “Word y Excel” que aplazan la consecución de los trabajos que se estén desarrollando, ocasionando a la misma vez conflictos con el Dr. Rafael Falconí (Rector de la Universidad Técnica de Babahoyo), debido a que cuando él Señor Rector impone un plazo específico para la presentación de los inventarios estos no cumplen con el periodo al que fueron asignados, entendiéndose por Inventarios según (Mendoza, 2015) indicando: “Es la compra de artículos en condiciones para la venta, o simplemente la administración general de los bienes de una empresa”.

En la actualidad en el departamento están laborando 12 personas que se encuentran distribuidas en tres secciones: cuatro acompañan a la Directora del departamento la Abg. Xiomara Zúñiga en procesos de constatación de bienes y rendición de cuentas

por los bienes sustraídos, perdidos o inexistentes anclándolos a un sistema que administra la Universidad, cuatro son los analistas de las tomas físicas de los bienes en las diferentes Facultades que les asigna la Directora departamental, y los otros cuatro restantes son los que formulan oficios, actualizan matrices (referente a los inventarios), y colaboran a otros procesos más en los que se les asigne.

El departamento de Control de Bienes e Inventario se encarga de administrar y controlar los bienes que presta el área administrativa para el desarrollo académico de la institución, los colaboradores en compañía de la Directora departamental tienen como objetivo principal realizar inventarios anuales de todos los bienes de la Universidad, pero tanto trabajo para doce personas es complicado, la insuficiencia de personal es agravante, tanto que a cada uno de los que laboran en ese departamento sufren de estrés, de agotamiento mental, de fatigas y demás factores ocasionando un ambiente laboral desfavorable.

Según (Uribe, 2015) indica que las consecuencias de un clima organizativo inadecuado o también llamado ambiente laboral desfavorable es que los objetivos laborales cambian, la meta ya no es el rendimiento y alcanzar los objetivos de productividad, sino aguantar las situaciones día a día y luchar contra los obstáculos habituales, lo que implica el desgaste físico, mental y emocional de los empleados.

Otra opinión que se recabó en base a las preguntas fue de la Ing. Rosa Valverde asistente administrativa del departamento, con la interrogante: ¿Se siente a gusto con sus labores cotidianas en el trabajo?, respondiendo: “Más o menos debido a que tanto trabajo para una sola persona saca de casillas a cualquiera.”, cabe recalcar que en las demás respuestas que se indica en los párrafos siguientes son con salvedades, es decir tienen problemas todas las personas con ese departamento, entendiéndose por salvedades según (Villena, 2014) manifestando: “Como una advertencia a lo que se va a evidenciar mediante la observación y las aclaraciones de un fenómeno en el que se esté haciendo énfasis”.

La cultura organizacional del departamento también influye bastante debido a que el modo de actuar de los trabajadores no es el correcto, esto se debe a que son callados en los reclamos o sugerencias que tengan para las autoridades de mayor jerarquía, todo esto se origina por el miedo a quedarse sin trabajo, entiéndase por Cultura Organizacional según (Chiavenato, 2013): “Es el conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas que estipulan las maneras correctas de pensar, sentir y actuar en la organización”.

Otra de las causas que no haya abastecimiento de personal se debe a que la selección del personal no se realiza eficientemente, debido a que se contratan personas para otros departamentos y no para el que en verdad lo requiere en este caso

el departamento de bienes, ocasionando que no exista recorte de personal de cierta área para compensarla con otra que si necesite.

Según (Mandy & M. Noe, 2015) manifiestan que: “La selección de personal consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado”. En base a esta definición se da a conocer la relación que existe en el Departamento de Bienes referente con las falencias que existen al momento de seleccionar el personal para cubrir la área requerida, al igual que el Departamento de Talento Humano promotor principal para que se originen estas anomalías, debido a no tratar de enmendar o disminuir dichas anomalías.

La Abg. Xiomara Zúñiga jefa del departamento de control de bienes e inventario también supo comentar lo que sucede en esa área, respondiendo a la pregunta siguiente: ¿Qué problemas arroja la insuficiencia de personal en el departamento? en lo cual manifestó: “Buenas tardes, esto es de nunca acabar, tanto trabajo de cada año es espeluznante, tanto que provoca un estrés intenso, nos atrasamos al cumplir con las actividades a tiempo, se nos hace un exceso de trabajo porque necesitamos más personal pero lastima “no hay” presupuesto para más personas.”

Elvis Álvarez estudiante de la carrera Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Administración Finanzas e Informática es el auxiliar contable de la Jefa

departamental, él supo responder a la pregunta: ¿Desea que lo cambien a otro departamento? Diciendo: “El trabajo es todo para mí, pero si me pusieran a elegir entre este trabajo con otro, entonces sin dudar respondería que sí.”, además mencionó personalmente que el recorte de personal de otras secciones se debe realizar de inmediato para que vayan a laborar en el departamento de bienes que en verdad necesita, para que exista más colaboradores para el cumplimiento de las actividades rutinarias laborables que demanda la institución.

Según (Santos, 2013) indica que: “El recorte de personal o también llamado downsizing es básicamente lo contrario al crecimiento de una empresa y sugiere un cambio drástico en la organización y en el número de empleados contratados”. Si estos temas se lo emplearan más a fondo hacia los encargados de la contratación de empleados, entonces existiera la posibilidad de que estos conflictos ya no se sigan dando.

Las capacitaciones a los funcionarios del departamento no se ejecutan eficazmente o simplemente no es la adecuada para el desarrollo productivo del departamento y de la universidad en general, entiéndase por capacitaciones según (Alfonso, 2014), manifestando: “Es el conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le

permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico, con mayor eficacia”.

## Conclusiones

En este estudio de caso se da a conocer las causas de los diferentes problemas que ocasiona la insuficiencia de personal, como la inadecuada administración de los recursos por parte del Departamento de Talento Humano, todo esto haciendo atrasar el logro de los objetivos de los trabajos planificados y ejecutados en el Departamento de Bienes por la insuficiencia de contratos en el mismo.

Además se ha notado otros factores que origina la insuficiencia de personal al no existir más contratos, como por ejemplo: Estrés mental, agotamiento físico, un clima organizacional desfavorable, conflictos en las labores designadas y otras problemáticas más que repercute considerablemente al tema principal de estudio. Lamentablemente son pocas las personas que se dedican cien por ciento a sus funciones, el departamento no se incluye a esas características es por ello que no se efectúan las capacitaciones necesarias para una mejor gestión en las actividades laborales.

La manera de administrar el Departamento de Control de Bienes es inapropiada, no se objetualiza en el bienestar Institucional, sino en el beneficio particular, además por más que traten de cumplirlo no pueden debido a la insuficiencia de personal, al

igual que conflictos con las autoridades de mayor jerarquía, debido a que no hacen absolutamente nada para tratar de mejorar esta situación.



## **Bibliografías**

Accid. (2015). *Manual de control de gestión* . Mexico: Profit.

Aguirre, J. (2014). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Pirámide .

Alfonso, S. A. (2014). *Capacitacion y desarrollo del personal*. Mexico: Limusa S.A  
de C.V grupo Noriega editores.

Chiavenato, I. (2013). *Gestion del talento humano* (Vol. III). Mexico: Valentus.

Diccionario legal. (12 de 05 de 2012). Recuperado el 12 de 05 de 2017, de  
<http://www.diccionariolegal/#traficodeinfluencias-definicion1458>

Guillen, M. (2013). *Motivación*. Mexico: Díaz de Santos.

Hernandez, J., & Suarez, C. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos* (Vol. V). Mexico, Mexico: Grupo Editorial Patria.

Mandy, W., & M. Noe, R. (2015). *Administracion de Recursos Humanos* (Vol. IX).  
Noruega, Mexico: Public center.

Maxwell, J. (2013). *Capacitación 101 Lo que todo líder necesita saber*. Mexico:  
Grupo Nelson.

Mendoza, M. (2015). *Contabilidad Intermedia* (Vol. II). Mexico: IMCP.

Perz, L., & Trocello, L. (2015). *Administracion Financiera Gubernamental*. Córdoba:  
Copiar.

Rodríguez, A. (2015). *Como hacer responsabilidad social empresarial para la gente*.

Caracas: Texto, C.A.

Santos, A. C. (2013). *Gestion del Talento Humano y del conocimiento* (Vol. II).

Medellin: CMNA.

Uribe, J. (22 de Junio de 2015). *Clima y ambiente organizacional*. Madrid: El manual moderno.

Villena, F. (11 de Mayo de 2014). *Lexicoon*. Recuperado el 25 de Enero de 2018, de

<http://lexicoon.org/es/salvedad>

Werder, P. (2015). *El nuevo síndrome laboral BOREUT*. España: Penguin Random

House.

## **Anexos**

### **ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS QUE LABORAN EN EL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE BIENES E INVENTARIO.**

**¿Se siente a gusto con sus labores cotidianas en el trabajo?**

Más o menos debido a que tanto trabajo para una sola persona saca de casillas a cualquiera.

**Respuesta de: Ing. Rosa Valverde-Asistente administrativa**

**¿Cree usted que debería haber más contratación de personal en el departamento? y ¿Por qué?**

“! Claro, por supuesto que sí!, ya que habiendo más personal nos evitaremos tanta carga laboral en los trabajos que realizamos, en especial las constataciones de los bienes en las distintas facultades, ¡Talento Humano tiene que hacer algo de inmediato!”

**Respuesta de: Abg. Fulton Ayala-Analista de toma física de los bienes**

**¿A qué se debe la insuficiencia de personal en el departamento?**

Bueno sin duda alguna “los gastos innecesarios” siempre existirán, es el caso de la universidad que gasta de su presupuesto en cosas algunas veces exógenas más no en lo que en verdad se necesita, eso es algo que jamás acabara, en pocas palabras la burocracia.

**Respuesta de: Ing. Carlos Moreno-Analista**

**¿Qué problemas arroja la falta de personal en el departamento?**

Buenas tardes, esto es de nunca acabar, tanto trabajo de cada año es espeluznante, tanto que provoca un estrés intenso, nos atrasamos al cumplir con las actividades a tiempo, se nos hace un exceso de trabajo porque necesitamos más personal pero lastima “no hay” presupuesto para más personas.

**Respuesta de: Abg. Xiomara Zúñiga (Directora del departamento)**

**¿Desea que lo cambien a otro departamento?**

El trabajo es todo para mí, pero si me pusieran a elegir entre este trabajo con otro, entonces sin dudar respondería que sí.

**Respuesta de: Elvis Álvarez (Estudiante universitario-FAFI-Cpa-10mo)**