



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2019 – MARZO 2020

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

Perfil profesional del personal de talento humano del Gad Urdaneta

EGRESADO

Fernando Cristofer Morales Carvajal

TUTOR:

ING. Jofre Miranda Mejia, MSC.

AÑO

2020

INTRODUCCIÓN

En toda empresa el perfil profesional de sus trabajadores es un elemento vital para cumplir los objetivos planificados, porque describe las capacidades profesionales, habilidades, experiencias y destrezas que poseen los empleados, por esta razón es imprescindible identificar minuciosamente cada uno de los factores que intervienen de forma negativa en el perfil profesional del personal de talento humano del GAD de Urdaneta por medio de una respectiva indagación de las varias situaciones que acontecen dentro de la misma.

Algunos de los procedimientos que se realizan en el departamento de talento humano han ocasionado varias irregularidades que perjudican a la gestión, funciones, perfiles y eficiencia del mismo, particularmente los relacionados a los procesos ineficaces de reclutamiento y selección de personal porque consideran características externas a la vacante y no las cualidades específicas que deberían tener los individuos en concordancia a los requisitos del puesto. También el incorrecto sistema de evaluación que aplica la empresa tanto para los aspirantes a un cargo como para los empleados es otra agravante para la misma.

Así mismo el jefe del departamento no ubica en los lugares adecuados a los trabajadores, se ha presenciado que algunos empleados no son idóneos para ocupar un cargo en específico, lo que provoca resultados deficientes en el mismo. Además la falta de compromiso que tienen los empleados es otro problema que aflige al departamento lo que es desacertado para el alcance de las metas de la empresa. De la misma forma la desmotivación de los empleados por no poseer las competencias necesarias, la rotación del personal, el abandono de puestos de trabajos sin el

respectivo permiso y la falta de pertenencia con la entidad también son situaciones que afectan a la misma.

El caso de estudio se enmarca en la línea de investigación modelo de gestión administrativa, porque se puede comprobar que la gestión ineficiente del jefe del departamento de talento humano del GAD de Ricaurte es inadecuada, porque no implementa estrategias para tener en sus filas a colaboradores proactivos con perfiles profesionales óptimos. Además, se emplea una modalidad de investigación de tipo cualitativa para estar al tanto de las propiedades y condiciones de las acciones que avivan los problemas en la empresa. Así mismo se ejecuta una investigación de campo para obtener información y datos verídicos de las personas que trabajan en la organización. Se emplea el método deductivo mediante entrevistas al jefe y algunos trabajadores para conocer los pormenores de las actividades que se efectúan en el establecimiento.

El objetivo del caso de estudio se fundamenta en analizar el perfil profesional de los empleados del departamento de talento humano del GAD de Urdaneta, sin embargo suceden algunas anomalías porque varios trabajadores no realizan de manera correcta sus funciones, por distintos factores acordes a sus cualidades laborales, lo cual es nocivo para que la institución pueda tener eficiencia, por esta razón se utiliza un análisis total de las causas que promueven dichas controversias a través de referencias teóricas. En la última parte del caso se puede observar las conclusiones donde se manifiestan los puntos más esenciales de la investigación.

DESARROLLO

El Gobierno Autónomo Descentralizado de Urdaneta es una entidad que se enfoca en administrar, gestionar recursos, prestar servicios y generar las condiciones propicias para el desarrollo de todas y todos los Urdanetenses, brindando un trato justo y de igualdad social, dejando los cimientos de un proyecto a largo plazo, con mecanismos, programas y obras que impacten positivamente en la vida de los habitantes.

Tiene como misión principal, hacer de Urdaneta un cantón modelo, con ciudadanos participativos, un desarrollo total y crecimiento autosustentable que sea reconocido por la integración y el trabajo en equipo entre el pueblo y el gobierno, con oportunidades para sus habitantes, eficaz y eficiente en la prestación de servicios públicos.

La institución posee algunas direcciones como Dirección Administrativa-Financiera, Dirección de Planificación Ordenamiento Territorial, Dirección de Obras y Servicios Públicos, Dirección de Gestión Social, Dirección de Riesgos y Medio Ambiente. Se encuentra ubicada en la avenida Alfonso Bustamante y Concepción Landívar del cantón Urdaneta provincia de Los Ríos. La líder máxima de la entidad o alcaldesa del cantón es la Msc. Amada Zambrano.

Una de las razones para que las empresas tanto públicas como privadas públicas se desarrollen cada día, es brindar una buena atención a la sociedad, de manera acogedora con empatía y expresando palabras que les hagan sentir bien y en confianza, es por esto que el área

de talento humano del GAD de Urdaneta debe implementar estrategias o técnicas que estén sujetas al mejoramiento de las organizaciones en diversos aspectos, donde resalte la competitividad y el desarrollo de las capacidades de todo el personal, para así afrontar eficazmente a las demandas que la comunidad exige.

El departamento de talento humano del GAD se ha visto inmerso en varias situaciones que influyen negativamente en el buen funcionamiento y eficiencia del mismo debido a que los trabajadores no son idóneos para ocupar distintos cargos, esto ocurre porque existen gestiones y procedimientos ineficientes que no permiten seleccionar al mejor aspirante con un perfil profesional óptimo para que realicen las funciones asignadas en la organización. La entidad parte de varios pasos básicos muy importantes, que comienza por identificar y conocer absolutamente todas las necesidades inmediatas de la empresa, efectuar el reclutamiento, realizar la selección del personal y finaliza al incorporar a los individuos más aptos a la organización.

La gestión del departamento del talento humano tiene el objetivo de mejorar el desempeño de una organización referente a las necesidades de la empresa y todos los colaboradores de la misma, para afrontar las exigencias o requerimientos de la comunidad en general causando un estado óptimo para el cambio y crecimiento continuo de la organización; una gestión eficaz brinda facilidad en la dirección de los procesos internos o externos que ejecuta cotidianamente el departamento de la empresa conduciéndola a un camino de desarrollo constante y de permanencia en el mercado. (Cuesta, 2016)

El reclutamiento en el departamento se lo hace de una manera ineficaz, ya que toman en cuenta cualidades innecesarias de los individuos que pretenden el puesto y también por diferentes características personales y no profesionales prevaleciendo en muchos casos la consanguineidad o amistad que tienen los candidatos con la persona encargada de ejecutar dicho proceso, lo cual es algo muy perjudicial para el desarrollo y buena imagen de la empresa, porque se tiene el conocimiento que el talento humano es el pilar fundamental en cualquier organización por ende se tiene que aplicar un procedimiento riguroso y minucioso de selección.

El reclutamiento de personal es un proceso que se utiliza para identificar y atraer a la empresa candidatos capacitados e idóneos de poder realizar las funciones que la organización requiere, mediante un mecanismo donde se manifiesta y da a conocer a la comunidad las ofertas de trabajo disponibles para que acudan individuos que cumplan con los requisitos solicitados, esto se da porque a la empresa le conviene contar con un personal altamente calificado y competitivo. Por medio de una evaluación minuciosa se puede conocer las características que tienen los individuos. (Alfaro, 2017)

Las competencias, habilidades y destrezas que deben tener los empleados siempre van a estar enfocadas al cargo, rol o responsabilidad que desempeñen, lo que se traduce en atributos esenciales que contribuyen al éxito de la mayoría de profesionales. Aquellas competencias son necesarias para desarrollar, identificar, evaluar comportamientos y potenciales de cada individuo, provocando resultados positivos en sus rendimientos lo que se asocia al logro de objetivos personales y laborables. Todas las organizaciones siempre deben estar dispuestas ante cualquier

incidente que pueda suceder, por eso es muy significativo que cuenten con los mejores profesionales que logren servir de apoyo en momentos difíciles que estas exhiban.

De tal manera que las funciones de los diferentes departamentos de las organizaciones estén asignados a individuos que posean un buen perfil para las áreas determinadas, y no sean ocupadas por personas que no tienen las cualidades necesarias para ejecutar las actividades de dichos cargos, para que todos los colaboradores realicen sus actividades implementando reglas y que estas puedan ser respetadas.

Las cualidades que una organización busca de un trabajador son los mismos atributos que dirigen a estos al éxito personal. Es indiscutible que tener buenos empleados es trascendental para cualquier tipo de empresa. El buen compromiso laboral, aptitudes y ética profesional que posean ciertos trabajadores aparte de ser directamente beneficioso para la consecución absoluta de las actividades de la organización, también pueden resultar contagiosas para otros empleados que carecen de esas características. (Aced, 2016)

El mundo empresarial está colmado de grandes satisfacciones y beneficios, a pesar de esto para poder mantenerse en el tiempo y obtener un crecimiento rápido, se necesita desempeñar una lista de requisitos y superar varias pruebas de distintos índoles, independientemente del área en el que se ejecute la actividad.

Para laborar en una entidad como el GAD los empleados y todo el personal administrativo deben tener conocimientos específicos para cumplir íntegramente con las tareas que se les

asignan, pero en varios puestos donde se requieren personas especializadas con técnicas únicas y experiencia; ni siquiera hay profesionales con títulos de tercer nivel, ya que la preparación universitaria es un gran cimiento para obtener sapiencias que sirvan de apoyo a la realización de actividades concernientes a dichos puestos. La formación educativa del personal en la empresa no siempre está basada en competencias específicas que constituyen una opción de eficiencia en diversos aspectos, comenzando desde el aprendizaje integral y dirigida a la formación humana como componente necesario de todo trabajo o actividad.

Se entiende por formación profesional a todos aquellos estudios y aprendizajes enfocados a la inclusión y actualización laboral, cuyo propósito primordial es elevar y adaptar conocimientos, técnicas, estrategias y destrezas de los actuales y futuros trabajadores a través de distintos recursos para que puedan aplicarlos en distintos ámbitos personales o laborales por toda la vida. (Castellblanque, 2019)

La mayoría de los profesionales generalmente deben tener el aprendizaje necesario para ser muy competitivos y utilizar de buena manera todos los conocimientos, habilidades y destrezas que obtuvieron durante su formación, por lo tanto se pueden adaptar a diversas situaciones según las actividades requeridas de su trabajo, también son capaces de tomar iniciativas, resolver problemas de forma autónoma, tomar decisiones que estén enmarcadas siempre en el desarrollo de la entidad y entablar una buena comunicación con los compañeros de cualquier rango jerárquico.

Una vez que han sido seleccionados los candidatos, el jefe de talento humano junto con algunos de sus colaboradores ubican en distintos puestos a dichos trabajadores sin importarles sus fortalezas, perfil profesional, motivación o lo que ellos sepan hacer en el mundo laboral, esto es una de las causantes directas de que los procesos y actividades planificadas por la entidad para su eficiencia en diversos aspectos no se cumplan a carta cabal.

La gestión del proceso de selección de personal eficiente es indispensable para toda entidad ya que les permite ubicar a personas idóneas, aptas y de acuerdo a sus capacidades para cada cargo donde puedan desenvolverse de la mejor manera ejecutando las actividades que les asignen, resolviendo cualquier situación que se presente, aportando al desarrollo y a la calidad del talento humano de la empresa. (Armas , Llanos, & Traverso, 2017)

Cotidianamente todo tipo de institución u organización solicitan personas con profesionalismo que tengan discernimiento para poder tomar iniciativas en los procedimientos de cambios y que puedan afrontarlos directamente con responsabilidad. Por esta razón es que los profesionales no obtienen todo el conocimiento y estrategias en su etapa de educación para realizar alguna actividad laboral, sino también en el ámbito laboral para ir adquiriendo sapiencias previas a la experiencia laboral.

Esto afecta concretamente a la productividad del departamento de talento humano, porque los trabajadores en ciertas ocasiones realizan sus tareas lentamente con equivocaciones, sin concentración y haciendo constantemente preguntas a sus inmediatos superiores, lo que genera incomodidad o molestia en ellos, que se ve reflejada en la forma como responden o resuelven las

dudas o desconocimientos que puedan tener los empleados sobre alguna de sus funciones, todo esto es un perjuicio para la eficacia del departamento y por ende de la empresa.

La importancia de entablar buenas relaciones con los jefes puede ser muy necesario para poseer más confianza, motivación y desarrollarse íntegramente en la carrera laboral. Para que esto ocurra los empleados en ciertas ocasiones deben cambiar algunos hábitos laborales que provocan molestia o incomodidad en otros individuos como preguntas excesivas, bromas de mal gusto, opiniones fuera de lugar, entre otros. En ocasiones es importante comentar dudas o preocupaciones a los jefes para poder resolverlas de una mejor manera, sin embargo si esto se vuelve rutinario originará una molestia para los jefes. (Martinez, 2019)

Varios trabajadores, sobre todo los que han sido elegidos por diversos factores extra empresariales para ocupar un cargo en el departamento de talento humano, perciben en muchas ocasiones sueldos muy bajos ya que en estas circunstancias prima el contrato de trabajo el cual indica que tendrán un empleo fijo por cierto tiempo y no la calidad, motivación y trabajo en equipo necesario para percibir un salario considerable y así laborar de un modo más comfortable lo que permitiría alcanzar los propósitos de la entidad.

Las autoridades competentes encargadas de fijar sueldos de los empleados, debe realizar dicho proceso teniendo en cuenta varios aspectos internos o externos como desempeño de los subordinados, estrategias empresariales, normas del estado, perfil profesional, nivel de formación, etc. De esta manera se puede formular la política salarial de la organización. Sin

embargo también se debe realizar una indagación de la situación económica del país y de la organización en el mercado laboral. (Van Den Berghe, 2016)

La organización no implementa un sistema de evaluación eficaz que mida competencias, valores, experiencia, conocimientos, inteligencia y psicología tanto a las personas que pretenden un puesto vacante en la empresa como a los empleados que trabajan en la misma, esto ayudaría a encontrar falencias y debilidades de aquellos individuos y serviría para analizar cuáles son las personas que merecen quedarse con el puesto.

La evaluación de aspirantes es una etapa esencial en la que la empresa que pretende contratar personal puede identificar que los conocimientos, experiencia, aptitudes o habilidades expresadas por el candidato sean las exigidas y puedan cubrir las necesidades o expectativas de la organización. La entrevista es una de las técnicas más utilizadas para conocer diversos datos del aspirante al cargo vacante en la empresa, sin embargo la combinación de esta técnica con otras como pruebas psicotécnicas para comprobar otros aspectos como personalidad, emociones y capacidades para resolver algún inconveniente; es la mejor opción para que el proceso de selección sea totalmente eficaz. (Vallejo, 2016)

En ocasiones también ocurre que las personas que pretenden obtener un cargo en la empresa obtienen excelentes resultados en las escasas pruebas psicométricas y de conocimiento que implementa la organización, por lo cual estas personas son seleccionadas para obtener el puesto, sin embargo al momento de realizar sus distintas actividades y obligaciones no las hacen de la manera esperada provocando baja productividad.

Ciertos nuevos empleados que ingresan a trabajar a la empresa no tienen la experiencia y conocimientos necesarios sobre la consecución de alguna actividad, lo que obstruye hasta cierto punto los procedimientos que ejecuta cotidianamente el departamento para el mejoramiento de la organización, esto se debe a la escasa capacitación y entrenamiento del personal que brinda el departamento y la entidad en general.

Los trabajadores incompetentes demuestran su falta de capacidad para realizar una determinada labor asignada dentro de una empresa, reflejando resultados negativos en sus funciones complicando el entorno laboral, crecimiento de la rentabilidad y bienestar de la organización. En la actualidad la mayoría de las entidades obligan a su personal a adaptarse a los cambios e innovar en conocimientos y el desarrollo continuo en todos los aspectos para la ejecución de sus actividades con eficacia y así cumplir con los objetivos, por el contrario, si en las instituciones hay personas ineficaces la obtención de aquellas metas se hacen muy complicadas. (Alles, 2017)

Para conseguir los objetivos laborales los trabajadores deben poseer un excelente perfil profesional, tener un rendimiento óptimo y por medio de varias estrategias alcanzar todo lo planificado, por esta razón se debe precisar el alcance de sus capacidades, ideas y aptitudes, estableciendo en todo momento la importancia y eficacia para enfrentar los infortunios utilizando siempre la motivación para salir adelante compitiendo contra otros profesionales con más experiencia, de esta manera se ejecutan planes específicos verificando y descubriendo las medidas que se originen.

Debido a los problemas antes mencionados de reclutamiento, selección y evaluación, los empleados que efectúan sus funciones en el área de talento humano brindan una mala atención a la ciudadanía y se relacionan deficientemente con los colaboradores de otros departamentos impidiendo la colaboración constante entre trabajadores que debe tener la entidad, ya que estos no tienen la predisposición necesaria para remediar o tratar de solucionar dichos inconvenientes por algunos factores como nivel de educación, capacitación, cultura, valores, costumbres y pensamientos retrogradadas.

Uno de los mayores elementos que favorecen al éxito de cualquier empresa es la capacidad que tiene cada empleado para trabajar en equipo lo que permite ser más efectivos y ágiles al momento de realizar alguna actividad en comparación a personas que efectúan sus funciones de manera individual. La colaboración también permite que los subordinados estén más comprometidos con la entidad y por ende que sean más responsables lo que es de gran ayuda para mejorar sus niveles de motivación y eficiencia. (Escalera, 2017)

La falta de compromiso que tienen los empleados es un gran agravante para el logro de los propósitos empresariales, ya que no poseen las cualidades necesarias para dedicarse y esforzarse por cumplir aquello porque se observa que los individuos que laboran en la empresa poseen bajo rendimiento y no se sienten orgullosos, contentos, tampoco optimistas, por trabajar en la institución que trata de siempre servir de la mejor manera a la ciudadanía en general.

El compromiso laboral es un factor imprescindible que deben tener todos los trabajadores de cualquier organización ya que influye directamente en los procesos, productividad, competitividad y beneficio de las mismas. Todo empleado comprometido, dispuesto a aportar ciertos recursos ante toda situación y enfocado con los objetivos o metas de la empresa desarrolla sus actividades con un rendimiento óptimo, aportando al progreso y permanencia de la entidad. (Hernandez, 2017)

Además, se debe tener responsabilidad, precisión, puntualidad, honestidad y gran sentido de cooperación para establecer que un perfil profesional adecuado se obtiene por medio de una comunicación eficiente, de esta manera se alcanzan los resultados esperados y los objetivos planteados, planificando e investigando todas las actividades del lugar de trabajo y así se estimen siempre las situaciones que se muestren.

Otro de los problemas que presenta la institución es la mala gestión del jefe de departamento humano en lo que concierne a desarrollar y fortalecer aptitudes, fomentar motivación, mantener compromisos en los empleados; siendo este el representante principal de esta área de la empresa no ejecuta de manera eficaz parámetros y estrategias en distintos aspectos que repercuten de manera positiva en dicho departamento para que todos los colaboradores del mismo puedan trabajar con todo su potencial de manera proactiva y en sinergia con el propósito de lograr los objetivos empresariales que son planteados con anterioridad.

Si los encargados de los procesos de formación en la empresa no aplican actitudes y decisiones que repercutan de manera positiva en la misma, se puede decir que existe una

inadecuada gestión gerencial que afecta al rendimiento o funciones de los grupos de trabajo y a toda la empresa. Por lo tanto esta situación hace referencia a la importancia de mejorar el desempeño de los jefes o autoridades de la organización por medio de herramientas que les permitan ser más eficientes en todos los aspectos y así conseguir el desarrollo continuo de la entidad. (García & Espasandin, 2015)

Es complicado expresar una actividad de la gerencia más descuidada que la formación profesional del personal, es decir dirigir a los empleados para ayudarlos en la consecución de sus carreras laborales. Por distintos motivos, este aspecto tan importante es frecuentemente ignorado o percibido como acciones burocráticas o un gasto innecesario. Las organizaciones de esta manera acaban pagando un precio considerable como la pérdida de los mejores talentos jóvenes y eficaces.

También la desmotivación de los empleados es otra contrariedad que se observa en la empresa porque la misma no cuenta con programas o acciones que motiven a los antiguos o nuevos colaboradores, esto se ve reflejado en la productividad de aquellos individuos, pues en ciertos momentos presentan actitudes o emociones negativas como frustración, enojo o simplemente desinterés por cumplir con sus obligaciones, lo que interviene nocivamente en el ejercicio de la empresa.

La motivación laboral es la capacidad que posee una organización de mantener involucrados a sus empleados para que brinden sus mayores esfuerzos y obtener el rendimiento esperado en las actividades que ejecuta la empresa. Es el elemento fundamental que tiene como propósito

incrementar la productividad y el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización. En conclusión es la mejor manera para que los empleados se sientan parte importante de la organización y procuren dar todo por ella. (López, 2015)

La desmotivación laboral desde hace algunos años se centra en pensar exclusivamente en los colaboradores. Pero en la actualidad, es un aspecto que comprende tanto a las organizaciones como a sus empleados, porque si todos los involucrados con la empresa tienen un buen nivel de motivación se verá reflejado en los procesos cotidianos que ejecuta normalmente la empresa para buscar eficiencia y el progreso continuo.

Ciertas organizaciones son incapaces de conocer el efecto perjudicial que produce la desmotivación del personal en la productividad. Los síntomas de la escasa motivación pueden ser cansancio, mal carácter por distintos motivos, manera inadecuada de tratar a los compañeros de trabajo, bajo nivel de rendimiento, no siempre son identificables a corto plazo, sin embargo, es innegable que influirá a la productividad personal y grupal. Por esta razón las empresas tienen que plantearse preservar tanto al talento como los sentimientos o emociones que rodean a todos los colaboradores.

La rotación del personal que en ciertos casos ocurre en la empresa es provocada porque los jefes se dan cuenta que los trabajadores no cumplen con sus obligaciones de manera eficiente por diversos factores, entre ellos la incompatibilidad del perfil profesional del empleado o simplemente por ubicar en el mismo cargo a otra persona con la que tiene mejor relación y empatía, siendo esta una opción perjudicial para la empresa.

La rotación del personal se refiere al tiempo que perdura laborando un trabajador en la empresa desde su ingreso hasta su salida y la periodicidad en que son sustituidos. La salida de los empleados de una entidad se manifiesta en muchos casos por diversas razones relacionadas a la dificultad para cumplir las tareas del puesto disponible, el pobre entrenamiento a los nuevos trabajadores, situación económica desfavorable en la empresa; lo que transforma prácticamente a la rotación del personal en un indicador para las instituciones acerca de la satisfacción laboral. (Amador, 2018)

Así mismo ciertos trabajadores frecuentemente solicitan permisos para retirarse del puesto de trabajo por varios minutos u horas aduciendo que supuestamente tienen que realizar alguna actividad de emergencia ya sea en la misma empresa pero en otro lugar que no es su sitio de trabajo o fuera de la misma, lo que genera una paralización de actividades y se hace casi imposible que puedan cumplir totalmente con sus tareas planificadas.

No obstante en ciertos casos algunas personas abandonan sus puestos de trabajo por unos cuantos minutos u horas dentro del horario laboral sin pedir el debido permiso a sus inmediatos superiores, porque simplemente no desean cumplir sus funciones y responsabilidades ni estimar esfuerzos para aquello, esto se ve reflejado en la falta de motivación, compromiso, desinterés e incompetitividad que poseen dichos empleados. Estos empleados son más propensos a ser excluidos de la entidad, pero en ocasiones esto no sucede por las excusas que estos manifiestan.

El abandono del puesto de trabajo por un determinado tiempo dentro de la jornada laboral es la acción de carácter voluntario donde el empleado desiste de sus actividades o de sus funciones laborales en ciertos momentos, lo que ocasionado por distintas circunstancias laborales o extra laborales, de tal manera aquella decisión puede tener efectos negativos o sanciones de acuerdo a los reglamentos de la empresa. El abandono por cierto tiempo de las funciones laborales comúnmente se la realiza de dos maneras, a través de la presentación de una notificación o sin previo aviso. (Dessler, 2016)

Muchos de los empleados no tienen un considerable sentido de pertenencia con la entidad, ya que no conciben a la empresa como su segundo hogar o uno de los lugares más importantes y acogedores donde puedan estar, por el cual deben hacer todo lo posible para que pueda desarrollarse siempre en el marco de la ley, además no se sienten parte del grupo, tampoco se relacionan de buena manera con los compañeros de trabajo y no trabajan en conjunto para lograr eficiencia y eficacia.

El sentido de pertenencia tiene gran repercusión en los empleados, porque hace que ellos sientan que sus aportaciones en las acciones que ejecuta la entidad tengan valor y sean de buena ayuda para la empresa, además que se consideren miembros importantes o fundamentales para la misma, por tal razón cuidan, respetan y defienden a la institución de factores externos como las artimañas que aplica la competencia, comentarios negativos y de toda situación que se presente, además establecen un compromiso, interés y disposición con la organización para su bienestar. (Flores, 2018)

CONCLUSIONES

A través de la metodología de investigación aplicada al caso de estudio, se evidenció algunos factores negativos que perjudican al perfil profesional del personal de talento humano del GAD de Urdaneta, dificultándoles aplicar estrategias para el desarrollo laboral de los empleados, por el motivo de que realizan un proceso de reclutamiento y de selección de candidatos de manera ineficaz considerando aptas a personas con cualidades no profesionales, también la ausencia de implementar estrategias de evaluación de desempeño a los trabajadores que limita conocer las fortalezas y debilidades referente a sus área de trabajo, perjudicando al progreso de la entidad.

También se confirmó a través de distintas técnicas que otra de las falencias más significativas que se presenta en el departamento es la manera inadecuada en ubicar a las personas en puestos de acuerdo a sus perfiles y habilidades, lo que permite que las labores no se efectúen con eficiencia, además se corroboró la falta de compromiso que tienen ciertos colaboradores al mostrar desinterés por el cumplimiento de los objetivos de la organización, de igual forma se

evidenció la desmotivación por falta de incentivos y medidas que promuevan al buen funcionamiento de la institución.

Por otra parte, se pudo comprobar que en el departamento de talento humano del GAD de Urdaneta existe una rotación constante de personal que afecta a la productividad total del área, también el abandono de los puestos de trabajos en horas laborales y la falta de sentido de pertenencia con la entidad que tienen algunos empleados, obstaculizan el logro de objetivos y la eficiencia de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Aced, C. (2016). *Perfiles Profesionales*. Barceloa: Ediciones UOC.
- Alfaro, M. (2017). *Administracion del Personal*. Ciudad de Mexico: Red Tercer Milenio.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Amador, A. (2018). *Administración de Recursos Humanos. Su proceso organizacional*. Monterrey: Editorial Universitaria UANL.
- Armas , Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón: Departamento de Publicaciones Universidad ECOTEC.
- Castellblanque, M. (2019). *Perfiles Profesionales de Publicidad y Ámbitos Afines*. Barcelona: Ediciones UOC.
- Cuesta, A. (2016). *Gestión del talento humano y del Conocimiento*. La Habana: Ediciones ECOE.
- Dessler, G. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: PEARSON.
- Escalera, G. (2017). *La organizacion empresarial y sus recursos humanos*. Barcelona: Ediciones Académicas.
- Flores, R. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de Mexico: Editorial Digital UNID.
- García, J., & Espasandin, F. (2015). *Formar y Dirigir el Mejor Equipo de Trabajo*. Barcelona: Delta.

Hernandez, M. (2017). *Administracion de Empresas*. Madrid: Pirámide.

López, S. (2015). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana de España.

Martinez, J. (2019). *Ejercita tu talento*. Barcelona: PROFIT Edotorial.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: La Caracola Editores.

Van Den Berghe, E. (2016). *Gestión Gerencial y Empresarial Aplicadas al siglo XXI*. Bogotá: ECOE Ediciones.

ANEXOS



**Entrevista dirigida al jefe del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo
Descentralizado del cantón Urdaneta**

- 1.- ¿Cuáles son las debilidades y fortalezas que posee la organización?
- 2.- ¿De qué manera influyen las debilidades en el funcionamiento de la empresa?
- 3.- ¿Cómo se realiza el proceso de reclutamiento del personal?
- 4.- ¿Qué herramientas o técnicas se utilizan para el proceso de reclutamiento y selección?
- 5.- ¿Cómo se evalúan a los aspirantes para que puedan ser contratados en la institución?
- 6.- ¿De qué manera se realiza el proceso de inducción a los nuevos trabajadores?
- 7.- ¿Los empleados cumplen totalmente con sus obligaciones o responsabilidades empresariales?
- 8.- ¿Cómo se identifican las competencias, habilidades y destrezas de los subordinados?
- 9.- ¿Cuál es su opinión respecto al desempeño laboral de los empleados?
- 10.- ¿La empresa alcanza sus objetivos planteados?



Entrevista dirigida a varios empleados del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Urdaneta

- 1.- ¿Cuál es su nivel de formación y que función realiza dentro del departamento?

- 2.- ¿Cuáles son los inconvenientes que ocurren comúnmente en el área?

- 3.- ¿Cuáles son las principales cualidades o características que deben tener los aspirantes a un puesto en la empresa?

- 4.- ¿El perfil profesional de todos los empleados del departamento es el adecuado para cada cargo?

- 5.- ¿Qué nivel de compromiso laboral poseen los trabajadores?

- 6.- ¿Cómo se ejecuta el sistema de capacitación a los empleados del departamento?

- 7.- ¿Los subordinados se sienten motivados e identificados de una buena manera con la organización?

- 8.- ¿Cómo realiza su gestión el jefe del departamento de talento humano?

- 9.- ¿Cuál es el tiempo promedio que un empleado permanece en la institución?



10.- ¿Qué recomendaría usted para remediar dichos problemas?

Ficha de observación del perfil profesional de los empleados del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Urdaneta

Descriptor	Frecuencias			
	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca
Los trabajadores son idóneos para el cargo que ocupan				
Los empleados poseen características, habilidades y experiencias laborales específicas				
Utilizan distintas técnicas y estrategias para reclutar al personal				
Reconocen la importancia de seleccionar a los candidatos				



Universidad Técnica De Babahoyo
Facultad De Administración Finanzas E Informática



correctos				
Los perfiles profesionales de los trabajadores son los adecuados				
Los empleados realizan eficientemente sus funciones				
Cumplen con los objetivos organizacionales planificados				
El flujo de comunicación entre trabajadores es el adecuado				
Los subordinados se sienten satisfechos con los sueldos que reciben				
Evalúan de manera eficiente a los candidatos				
Los trabajadores se sienten comprometidos con las labores que ejecutan				
Se efectúan actividades de motivación al personal				
Existe una notoria rotación del personal				
Los empleados se ausentan de sus lugares de trabajo				
Los subordinados poseen un sentido de pertenencia con la entidad				