

La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC



Sandra Sabina Hualpa Morán
Escuela de Administración de Empresas y Marketing (AEM)
Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC)
Av. Universitaria y Antisana
Tulcán-Ecuador
Sandra.hualpa@upec.edu.ec

Resumen

El presente trabajo investigativo se orienta a determinar la incidencia que tiene la gestión de talento humano en la ejecución de los procesos administrativos de las Escuelas de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. La problemática principal del objeto de estudio se centra principalmente en el análisis de las condiciones en las cuales el talento humano fue contratado y si existen las herramientas e instrumentos técnicos para su gestión; lo cual incide de forma directa en que los procesos administrativos se ejecuten eficazmente.

Una vez realizado la investigación de campo se pudo evidenciar con los resultados estadísticos que la gestión de talento humano en la Escuelas de la Institución se maneja de forma empírica, limitando a que el personal pueda poner en práctica sus conocimientos, habilidades, actitudes, comportamientos a lo que se conoce como competencias, por lo tanto este se convierte en el potencial activo de una organización, por lo que se propone el Diseño de un Sistema de Gestión de Talento Humano basado en Competencias que contribuya con mecanismos, herramientas técnicas e instrumentos administrativos que genere eficiencia en la ejecución de los Procesos Administrativos de las Unidades Académicas.

Esta propuesta, permitirá mejorar el nivel de desempeño y entregar un servicio de Educación Superior diferenciado con un capital humano eficiente; siendo esencial generar ambientes favorables de compromiso y productividad, identificando las necesidades primordiales del personal para encaminar programas de capacitación y desarrollo para lograr el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo, esto sirve de base a la Institución para contar con una ventaja competitiva, que le ayude a cumplir con los objetivos corporativos planteados y ser referente de organización administrativa a nivel educativo.

Palabras Claves: Gestión de talento humano, procesos administrativos, sistema, competencias, eficiencia y eficacia.

Abstract

This research work aims to determine the impact it has human talent management in the execution of administrative processes Schools Carchí Polytechnic State University. The main problem under study is mainly focused on the analysis of the conditions under which human talent was hired and whether there are technical instruments and tools for management, which impacts directly on that administrative processes are implemented effectively.

Once field research was evident with statistical results that management of human resources in the schools of the institution is handled empirically, limiting staff to implement their knowledge, skills, attitudes, behaviors what is known as competencies, so this becomes the active potential of an organization, so we propose the design of a system based Human Resource Management competency mechanisms contributing technical tools and administrative tools that generate efficiency in the implementation of the Administrative Processes Academic Units.

This proposal will improve the level of service performance and deliver a differentiated higher education human capital efficient, being essential to create favorable environments of engagement and productivity, identifying priority needs to direct staff training and development programs for the welfare of employees in your workplace, this is the basis for the institution to have a competitive advantage that will help meet corporate objectives and be raised concerning administrative organization education.

Key Words: Talent management, administrative processes, systems, skills, efficiency and effectiveness.

1. Introducción

La Gestión de Talento Humano constituye un conjunto de prácticas, políticas, instrumentos, técnicas que deben utilizar las organizaciones para contratar y ubicar personas idóneas que cumplan las competencias necesarias para ocupar un puesto de trabajo; y contribuir a que la entidad logre sus objetivos propuestos. Se torna necesario capacitar a los empleados, proporcionar los mecanismos pertinentes que propicien motivación, compromiso y eficiencia en la entidad, debido a que actualmente el hombre es valorado por sus conocimientos y aportes intelectuales que hacen que el talento humano sea el activo más importante de una institución.

Entre las técnicas e instrumentos que deben diseñarse encontramos los siguientes: diseño, análisis y descripción de puestos, reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, remuneraciones, incentivos, beneficios, entrenamiento y desarrollo de personas, relaciones con los empleados, seguridad, higiene, calidad de vida, banco de datos y sistema de información. El talento de los trabajadores con los requisitos

exigidos por el cargo de una organización es una tarea planificada para asegurar la eficiencia, en tanto que, el proceso administrativo cumple una función importante dentro de la Gestión del Talento Humano; esto significa que la planificación, organización, dirección y el control funcionan alrededor de los planes formulados para administrar correctamente al Talento Humano.

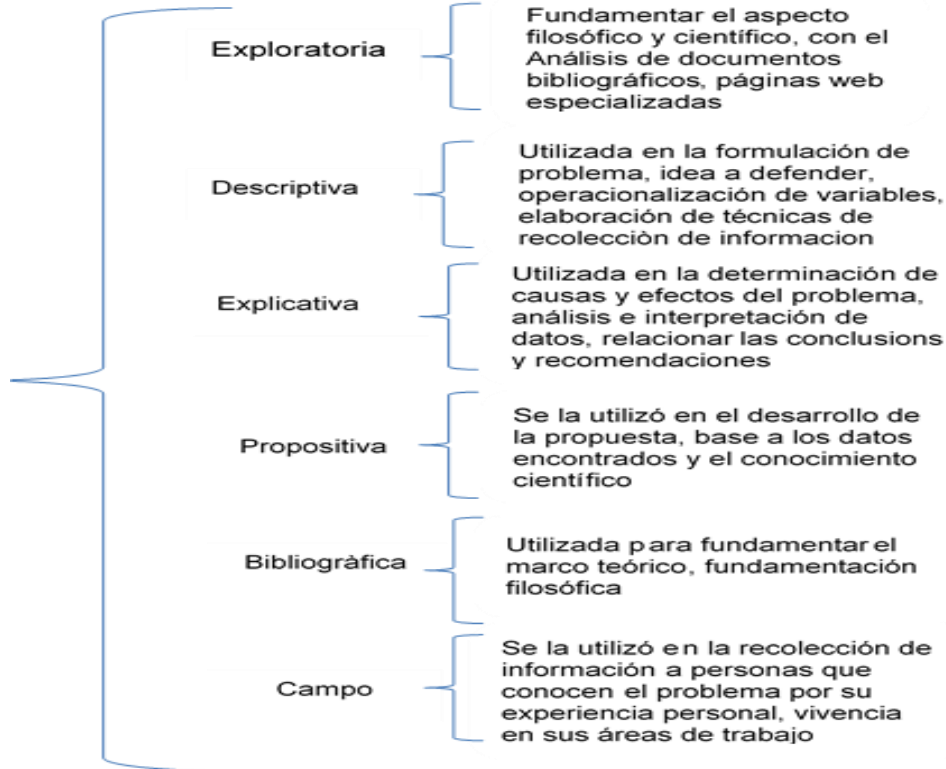
La planeación es el proceso básico del sistema administrativo, ayuda a que el talento reunido en una organización funcione sincronizada y proactivamente, de manera inteligente, agregando valor e innovación; esto se logra si las personas saben lo que hacen y cómo lo hacen, en donde el talento humano se convierte en el activo principal que posee una institución porque impulsa el trabajo de forma efectiva. Es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas y prácticas disponibles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo motivada; que sea capaz de potenciar el trabajo en equipo y generar eficiencia y eficacia a la Organización.

2. Materiales y Métodos

2.1 Modalidad de la Investigación

La Investigación se encuentra enmarcada en el manejo de características cualitativas de la población objeto de estudio, se diseñó cuadros de frecuencia, gráficos estadísticos que ayudaron a analizar la conducta humana a fin de evaluar aspectos relacionados con el grado de capacitación y preparación del personal de las Escuelas de la UPEC, así como niveles de desarrollo de pensamiento, conocimiento, creatividad, criticidad. De la misma forma, es importante mencionar que se utilizó en menor grado la investigación cuantitativa que permitió generalizar y objetivizar los resultados obtenidos de la población, las técnicas de recolección de datos aplicadas sirvieron de base para identificar el aporte y rendimiento del personal en sus áreas de trabajo. Además Para procesar la información se utilizó métodos estadísticos que ayudaron a obtener resultados confiables de la problemática en estudio y describirlos en el informe final de la investigación.

Gráfico N° 1 Tipos de Investigación



Elaborado por: Sandra Hualpa

3. Métodos y Técnicas

3.1 Métodos

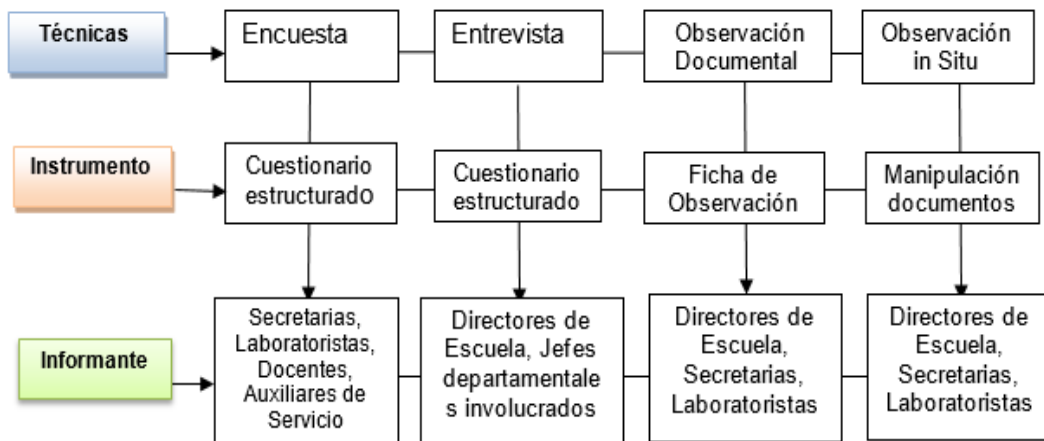
- a. **Método Científico:** Es de vital importancia porque permitirá transformar el conocimiento empírico en científico, el mismo que nace con el problema, los objetivos, la justificación y se encuentra como base para la estructura del Marco Teórico en el tema de estudio, por lo que dentro del tema a investigar es necesario indicar que se encuentra inmerso en el análisis de resultados debido a que una vez obtenidos todos los datos analizados en tablas y gráficos se puede emitir juicios de valor y generalizar los resultados.
- b. **Analítico- Sintético:** En el anal de los datos obtenidos de las encuestas, pudiendo realizar un examen crítico sobre la Gestión de Talento Humano con el que actualmente funciona la UPEC, sus aciertos y desaciertos que permitieran dar pautas para construir una propuesta de un modelo de Gestión de Talento Humano eficiente para las Unidades Académicas de la Universidad.

- c. **Inductivo - Deductivo:** Método de vital importancia debido a que se encarga de analizar el tema investigativo de lo particular a lo general; se lo aplica en el uso de encuestas, entrevistas, fichas de observación aplicadas al personal Administrativo, de Servicios y Docentes de las Escuelas de la UPEC a fin de encontrar información valida sobre los Procesos de Gestión de Talento Humano que se llevan a cabo en las Unidades Académicas.
- d. **Método Descriptivo:** Se lo aplicó para el estudio de hechos a fin de indicar todas las características que se dan en el personal Administrativo, de Servicios y Planta docente que labora en las Unidades Académicas de la Universidad.
- e. **Método participativo:** Este método es significativo porque permitió mantener diálogos por medio de entrevistas personales con el personal administrativo, de Servicios y Planta Docente, a fin de tomar como punto de partida sus aportes e ideas en el tema a investigar.

3.2 Técnicas e Instrumentos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para llevar a cabo la investigación se muestran en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 2 Técnicas e Instrumentos Utilizados



Elaborado por: Sandra Hualpa

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población: La investigación planteada se realiza con la aplicación de un Censo poblacional y una muestra según el siguiente detalle:

Tabla Nº 1 Población a quienes se les aplicó un Censo

Población	(Censo)	Técnicas
Director Administrativo	1	Entrevista, Ficha de Observación
Jefe de Personal	1	Entrevista, Ficha de Observación
Presidente de la Comisión de Evaluación I.	1	Entrevista, Ficha de Observación
Director Financiero	1	Entrevista
Director de Escuela de Administración de Empresas y Marketing	1	Entrevista, Ficha de Observación
Directora de Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional	1	Entrevista, Ficha de Observación
Director de Escuela de Desarrollo Integral Agropecuario	1	Entrevista, Ficha de Observación
Director de Escuela de Turismo y Ecoturismo	1	Entrevista, Ficha de Observación
Directora de Escuela de Enfermería	1	Entrevista, Ficha de Observación
Secretarías de Escuela	5	Encuesta, Ficha de Observación
Personal encargado de Laboratorios	4	Encuesta, Ficha de Observación
Personal auxiliar de Servicios	20	Encuesta
Total	38	

Fuente: Jefatura de Personal UPEC
Elaborado: Sandra Hualpa

3.3.2 Muestra: Para la investigación se tomó el personal docente del periodo académico septiembre 2012 febrero 2013 que consta de 101 docentes de los cuales se define una muestra por cuestiones de tiempo y por la dificultad de localizar al personal Académico Ocasional, se maneja un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 7%.

Tabla Nº 2 Estratificación de la muestra

Profesores	Universo	Muestra	Porcentaje
Titulares	66	40	66%
Ocasionales	41	27	66%
Total	101	67	

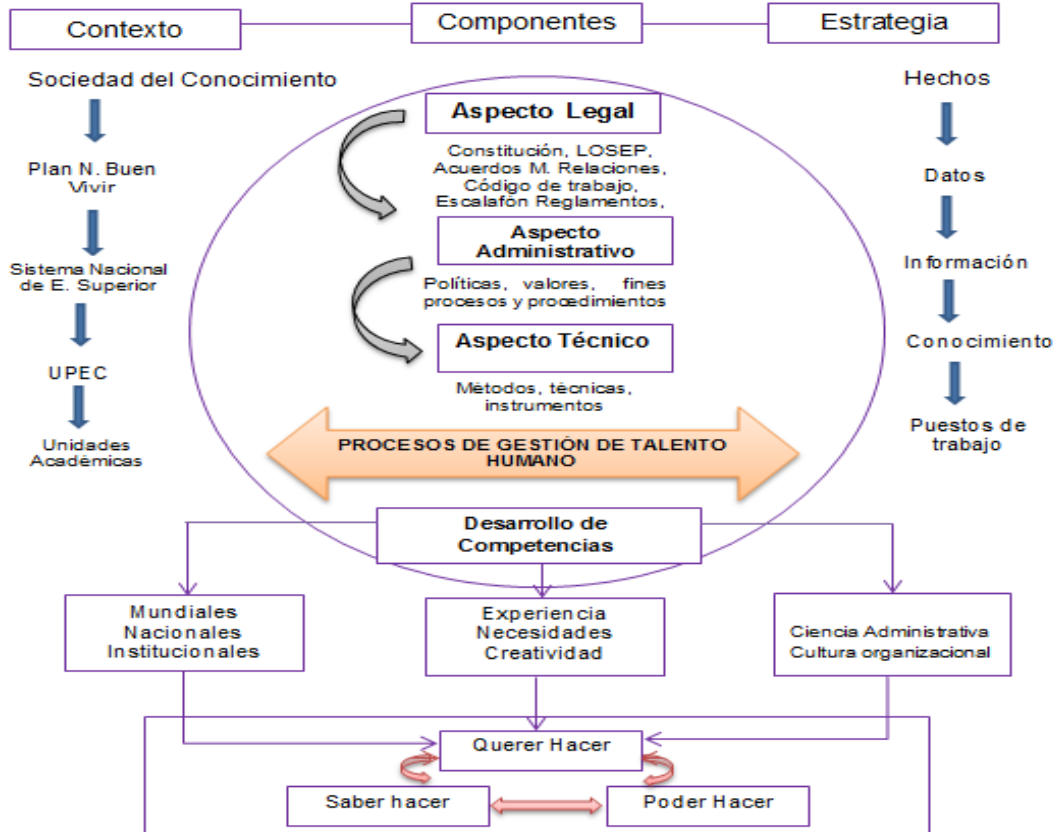
4. Resultados y discusión

El presente tema de investigación pretende mostrar que un adecuado manejo de gestión de talento humano ayudará a mejorar el desempeño laboral del personal que labora en las Unidades Académicas de la UPEC, puesto que el capital humano es el eje principal en una entidad que dinamiza los procesos por lo que resulta esencial gestionarlo y ser el partícipe de su desarrollo personal y profesional.

El Sistema de Gestión de Talento Humano basado en competencias propuesto para las Unidades Académicas de la Universidad, articula sinérgicamente tres componentes básicos: Legal, Administrativo y Técnico para interactuar holísticamente con la realidad, el contexto y las estrategias del desarrollo de

competencias necesarias para las Instituciones de Educación Superior y por ende para las Unidades Académicas de la UPEC.

Gráfico N° 3 Sistema de Gestión de Talento Humano basado en Competencias



Fuente: Modelo Curricular hoy en <http://www.upec.edu.ec> (10/01/2013)
 Elaborado por: Sandra Hualpa

A continuación se muestran los componentes que explican la aplicación de éste Sistema:

Tabla N° 3 Elementos del Contexto

Denominación	Alcance	Utilidad
Sociedad del Conocimiento	Abarca desde que las Unidades Académicas se adaptan a los cambios tecnológicos para mejorar sus procesos.	Permite gestionar el conocimiento de los integrantes de las Unidades Académicas de la UPEC.
Plan Nacional del Buen Vivir	Comprende desde que la UPEC es una Institución Pública.	Contribuye a mejorar las capacidades y garantizar un trabajo estable y digno al talento Humano.
Sistema Nacional de Educación Superior	Abarca desde que la Constitución del Estado garantiza autonomía a la UPEC por ser un IES.	Unidades Académicas de la UPEC tienen plena autonomía de gestionar sus procesos internos.
Unidades Académicas	Comprende desde el diseño, planificación, coordinación y evaluación de los programas bajo su responsabilidad.	Garantizar un servicio de Educación superior de calidad a los usuarios.

Elaborado por: Sandra Hualpa

Tabla Nº 4 Elementos Estratégicos

Denominación	Alcance	Utilidad
Hechos	Abarca desde el diseño de instrumentos para controlar las condiciones de trabajo en las Unidades Académicas de la UPEC.	Prevenir accidentes e incidentes en los puestos de trabajo.
Datos	Comprende la generación de documentos en las Unidades Académicas	Garantizar la ejecución de los procedimientos con eficiencia y calidad
Información	Abarca el manejo de normas, políticas, valores, procesos en las Unidades Académicas de la UPEC	Desempeñar con eficiencia las funciones encomendadas.
Conocimiento	Comprende el nivel de formación y competencias del talento humano de las Unidades Académicas	Conocimiento general de los procesos de trabajo.
Puestos de trabajo	Abarca desde el diseño, análisis, y descripción del cargo del Talento Humano de las Unidades Académicas	Contratar el personal idóneo para ocupar el puesto vacante

Elaborado por: Sandra Hualpa

Tabla Nº 5 Aspecto Legal

Denominación	Alcance	Utilidad
Constitución	Abarca desde la creación de la Universidad hasta la aplicación de la propuesta.	Garantiza autonomía administrativa, basándose en criterios de calidad y eficiencia.
LOES	Comprende desde que la Universidad ingresa al Sistema de Educación Superior.	Promueve el aseguramiento de la calidad de educación superior, garantiza el ingreso de personal docente administrativo y trabajador en base a concursos públicos.
LOSEP	Alcanza desde que el personal administrativo es contratado por la UPEC.	Garantiza el cumplimiento de los derechos, jornadas de trabajo, remuneración, incentivos, formación y desarrollo, seguridad.
Acuerdos Ministerio de Relaciones	Abarca desde que la autoridad nominadora solicita la partida presupuestaria para un servidor público.	Promueve las reformas presupuestarias específicamente en a las escalas de remuneración del personal del sector público.
Código de trabajo	Abarca desde que el trabajador (auxiliar de servicio) pasa a formar parte de la fuerza laboral de la UPEC.	Regula las relaciones entre empleador y trabajador, garantiza la estabilidad laboral con remuneración justa.
Reglamento de Escalafón docente Nacional	Abarca desde que la autoridad nominadora solicite la autorización para contratar personal docente.	Promueve el proceso de selección e ingreso de personal docente a la Universidad exigiendo los requisitos del área vacante.
Reglamentos Internos de la UPEC	Aplicable desde que el personal, administrativo, docente y personal de servicio pasa a formar parte de la Comunidad Universitaria.	Normar el cumplimiento de políticas, normas y procedimientos de trabajo.
Resoluciones del Consejo S. Universitario Politécnico	Abarca la Comunidad Universitaria hasta el desarrollo y socialización de la propuesta.	El uso de las resoluciones del Consejo ayuda a cimentar la existencia de la normativa interna que fundamente mi tema de estudio.

Elaborado por: Sandra Hualpa

Tabla N° 6 Elementos de la Realidad

Denominación	Alcance	Utilidad
Competencias Mundiales	Abarca que el talento humano de las Escuelas desarrolle su nivel profesional a nivel internacional	Eleva la calidad de contratación de talento Humano para las Unidades Académicas.
Competencias Nacionales	Abarca desde que las Unidades Académicas adoptan la gestión de talento Humano por competencias	Lograr la certificación Laboral del Talento Humano de las Escuelas de la UPEC.
Competencias Institucionales	Abarca desde el diseño de la propuesta hasta su aplicación.	Permite objetividad y equidad en la contratación de personal
Experiencia	Abarca desde que el talento humano empieza su vida laboral	Se convierte en la base del currículo vitae de talento humano formando su perfil profesional
Necesidades	Abarca desde que en las unidades Académicas se presentan los puestos vacantes.	Planificar con anticipación el requerimiento de personal calificado.
Creatividad	Comprende desde que el talento humano desarrolla sus destrezas, habilidades.	Innovación constante de los procesos de trabajo
Ciencia Administrativa	Abarca desde la aplicación del proceso administrativo en las Unidades Académicas de la UPEC.	Alcanzar un trabajo organizado en las Unidades Académicas.
Cultura Organizacional	Abarca desde el proceso de inducción que brinde la UPEC al Talento Humano	El nuevo empleado logre adaptarse con facilidad en su puesto de trabajo

Elaborado por: Sandra Hualpa

Tabla N° 7 Elementos de las competencias

Denominación	Alcance	Utilidad
Querer Hacer	Abarca desde la actitud que presente el talento humano frente al trabajo asignado	Desempeño eficiente del talento humano.
Saber Hacer	Abarca desde el perfil profesional que tenga el talento humano	Ejecución adecuada de los procesos de trabajo.
Poder Hacer	Abarca desde que el personal cuenta con procesos y herramientas de trabajo	Desarrollo de su trabajo de forma eficiente.

Elaborado por: Sandra Hualpa

Tabla N° 8 Direccionamiento Estratégico Administrativo

Denominación	Alcance	Utilidad
Políticas Internas	Enlaza desde la socialización hasta aplicación por parte del personal que labora en las Escuelas de la UPEC.	Sirven como referencia, para definir la competitividad, metas, participación, trabajo en equipo, precisar estándares de calidad del personal que labora en las Escuelas
Valores internos	Vincula a partir del reconocimiento de los derechos del personal que labora en las Unidades Académicas.	Ayudan a mantener el respeto, responsabilidad, lealtad, ética en la ejecución de sus funciones o tareas asignadas.
Fines internos	Abarca desde el diseño de modelos de gestión administrativa	Asegurar el proceso de calidad para lograr la excelencia de la Educación superior.
Estructura orgánica	Articula desde que las funciones y responsabilidades que se asignan a o directivos y subordinados	Delimita la responsabilidad de cada empleado ante su jefe inmediato, define jerarquía de autoridad, evitar la confusión de tareas
Procesos	Abarca desde la identificación de procesos de gestión de talento humano	Propician el mejoramiento continuo, estableciendo estándares de calidad y eficiencia en su ejecución.
Procedimientos	Aplica desde la identificación de las actividades que conforman el proceso	Indica la forma específica de llevar a cabo una actividad, indica cuando, donde y quien es el responsable de ejecutarlo.

Elaborado por: Sandra Hualpa

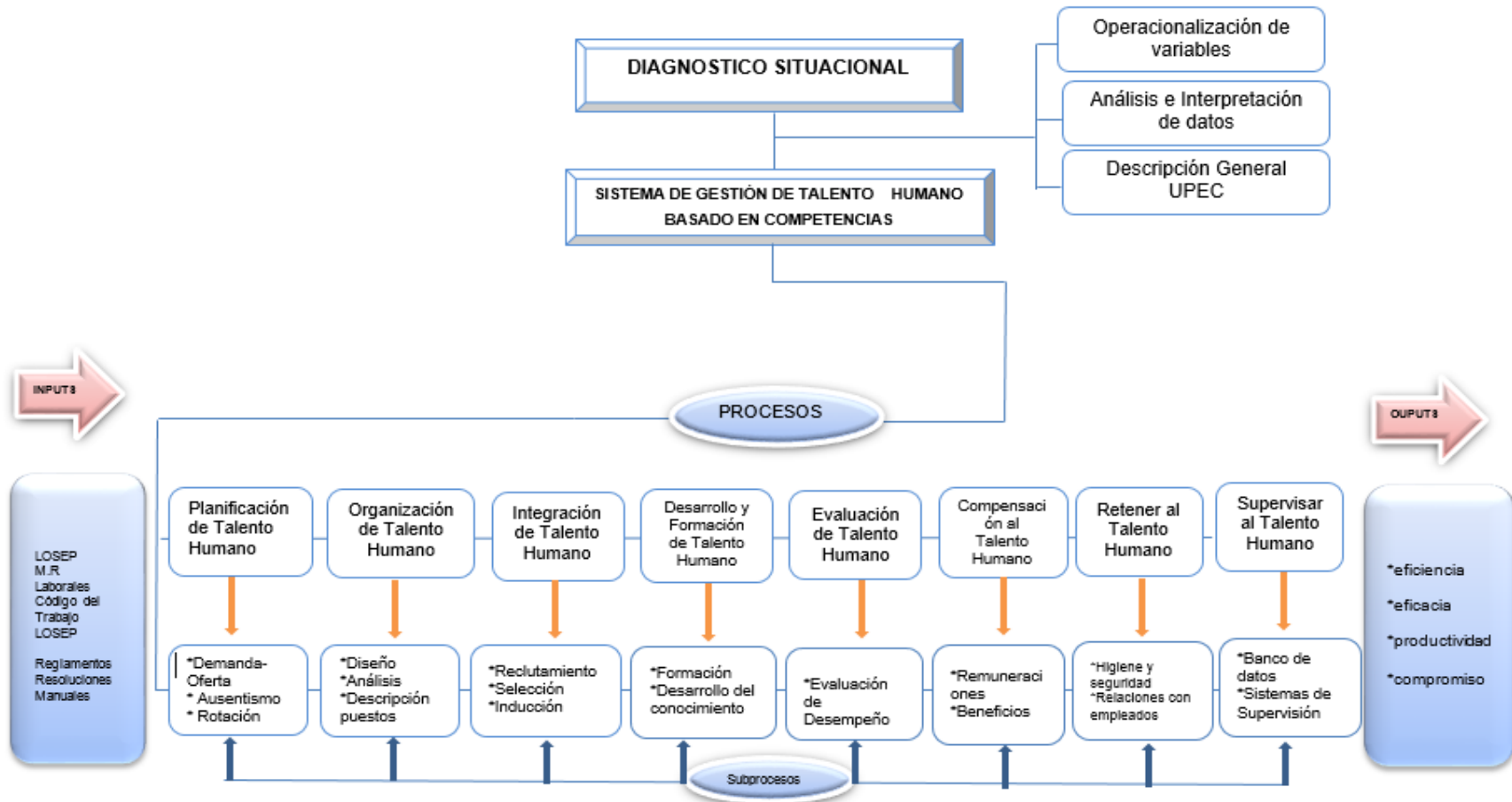
Tabla N° 9 Métodos/ Técnicas

Denominación	Alcance	Utilidad
Instrumentos	Abarca desde el diseño de instrumentos para la gestión de Talento Humano	Sirven para recolectar información del talento humano a contratar, efectuar selección, reclutamiento del mismo.
Flujo gramas	Va desde el diseño, socialización hasta la ejecución de la propuesta	Facilita la ejecución de un proceso, contribuye a que el personal logre adaptarse con facilidad al puesto de trabajo.

Elaborado por: Sandra Hualpa

En base al Sistema de Gestión de Talento Humano detallado anteriormente se elaboraron los siguientes procesos de Gestión de Talento Humano, los mismos que constan del procedimiento y flujo grama de procesos para su mayor comprensión.

Gráfico N° 4 Modelo Operativo de la Propuesta



Fuente: (Chiavenato, 2009, p.15)
 (Alles, 2011, p.51)
 Elaborado por: Sandra Hualpa

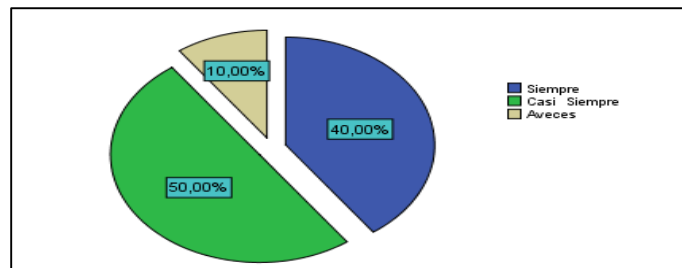
Para efecto se constató que existe ineficiencia e ineficacia en el desempeño laboral, debido a que se maneja una gestión empírica de talento humano, además se evidencia que existen escasos procesos y procedimientos identificados, documentados y legalizados en el puesto de trabajo del talento humano de las Escuelas de la UPEC, existiendo preocupación de mejorar la situación actual, dotando a las Escuelas de la Universidad de mecanismos y herramientas técnicas administrativas que ayuden a las Unidades Académicas a llevar un trabajo ordenado, además de que el talento humano tenga sentido de pertenencia con la Institución.

Los hallazgos encontrados fueron la base para el desarrollo de este tema de investigación, en donde se muestra a continuación los resultados más relevantes que tributaron de forma significativa al desarrollo del hecho en cuestión.

Tabla N° 10 Planificación de actividades en el puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	40,0	40,0	40,0
	Casi Siempre	5	50,0	50,0	90,0
	A veces	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico N° 5 Planificación de actividades en el puesto de trabajo



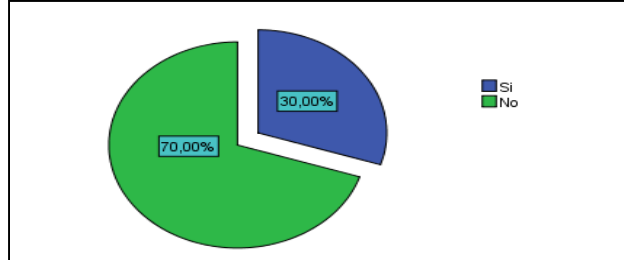
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
Elaborado por: Sandra Hualpa

La mitad del porcentaje de encuestados señala que casi siempre se planifica las actividades a ejecutarse en el puesto de trabajo, es decir que se pone escaso interés en las acciones diarias, provocando un trabajo poco organizado por ende la administración de tareas y responsabilidades es baja.

Tabla Nª 11 Procesos documentados en el puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	3	30,0	30,0	30,0
	No	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico Nª 6 Procesos documentados en el puesto de trabajo



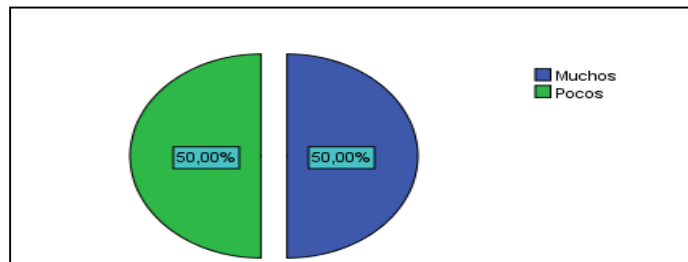
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
Elaborado por: Sandra Hualpa

Un Porcentaje mayoritario, manifiesta que no existen procedimientos documentations en el puesto de trabajo, se evidencia que éstos no se han identificado, descrito claramente las actividades a ejecutar y por ende no se encuentran legalizados, restringiendo al talento humano de apoyo de las Unidades Académicas a que pueda desempeñar sus tareas y responsabilidades de manera competente.

Tabla Nª 12 Disponibilidad de recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muchos	5	50,0	50,0	50,0
	Pocos	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Gráfico Nª 7 Disponibilidad de recursos



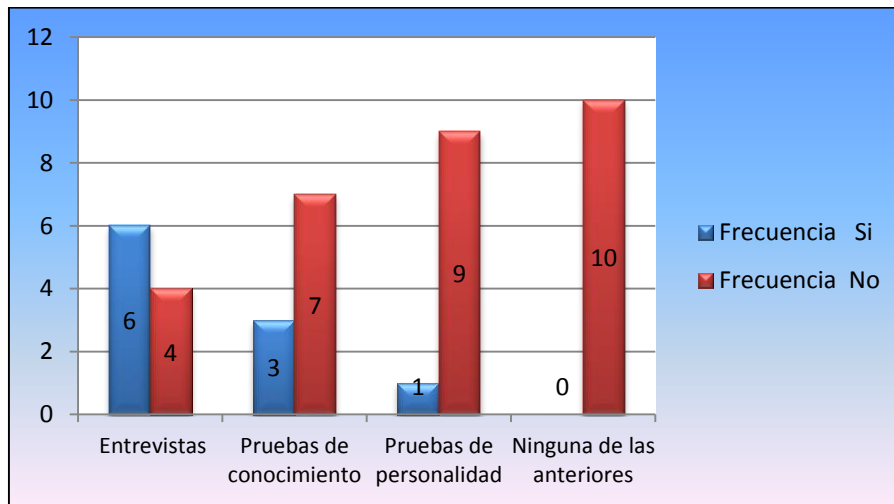
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
Elaborado por: Sandra Hualpa

Existe divergencia entre los encuestados donde la mitad de ellos manifiestan cuentan con suficientes recursos materiales y tecnológicos necesarios, en igual porcentaje de encuestados señala que cuentan con pocos recursos, por lo tanto se puede mencionar que existe en la universidad existe deficiencia en la entrega de recursos en los lugares de trabajo, limitando al personal a desarrollar satisfactoriamente sus tareas y responsabilidades asignadas, afectando directamente en la eficiencia y eficacia del talento humano.

Tabla N° 13 Técnicas de Selección aplicadas al Personal Administrativo y de Servicios

Opciones	Frecuencia Si	Frecuencia No	Porcentaje Si	Porcentaje No	Total Encuestados
Entrevistas	6	4	60,0	40,0	10
Pruebas de conocimiento	3	7	30,0	70,0	10
Pruebas de personalidad	1	9	10,0	90,0	10
Ninguna de las anteriores	0	10	0,0	100,0	10

Gráfico N° 8 Técnicas de Selección aplicadas al Personal



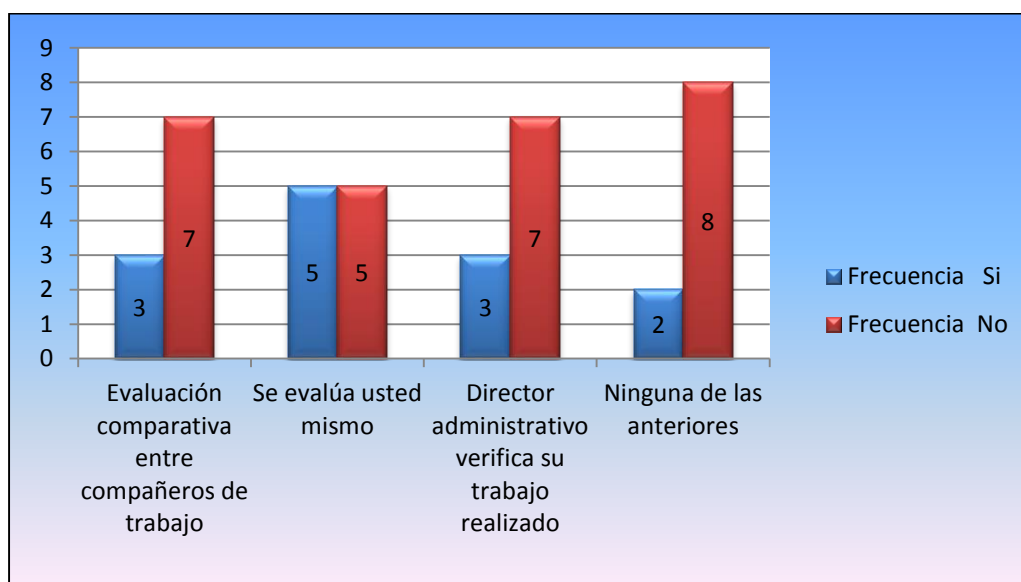
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
Elaborado por: Sandra Hualpa

De acuerdo a las respuestas alcanzadas se observa que existen escasas técnicas de selección de personal, limitando a que se pueda obtener la información personal, de formación, experiencia y competencias que posee el talento humano, cuyo propósito principal es captar el personal idóneo y calificado para ocupar el cargo vacante en las Unidades Académicas de la Universidad acorde a lo estipulado en los Artículos 66 y 88 de la Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP y Art. 26 del Reglamento del Sistema de Administración de Talento Humano de la UPEC.

Tabla Nª 14 Técnicas de Evaluación de desempeño

Opciones	Frecuencia Si	Frecuencia No	Porcentaje Si	Porcentaje No	Total Encuestados
Evaluación comparativa entre compañeros de trabajo	3	7	30,0	70,0	10
Se evalúa usted mismo	5	5	50,0	50,0	10
Director administrativo verifica su trabajo realizado	3	7	30,0	70,0	10
Ninguna de las anteriores	2	8	20,0	80,0	10

Gráfico Nª 9 Técnicas de Evaluación de desempeño



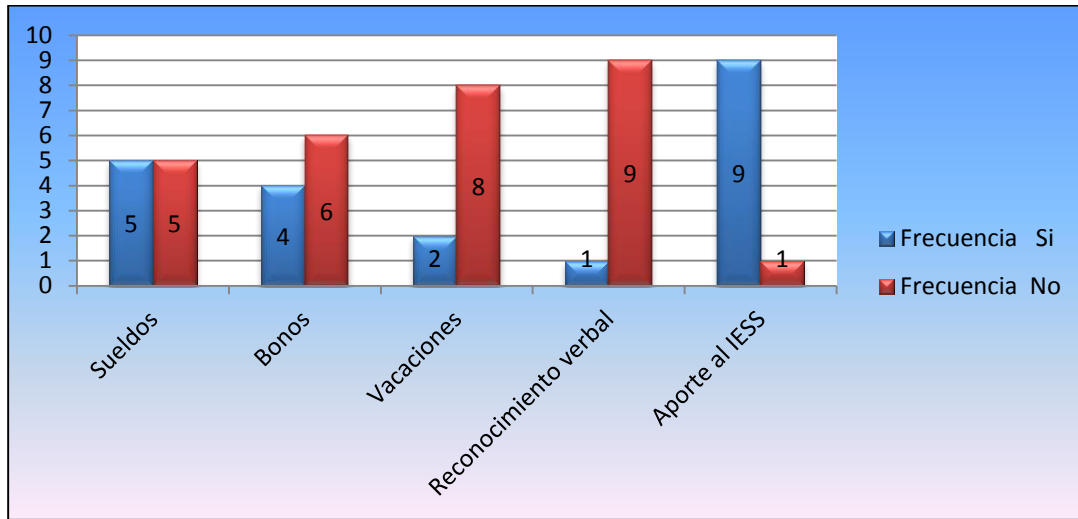
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
Elaborado por: Sandra Hualpa

La mitad de la población encuestada indica que el desempeño del personal es autoevaluado, por lo tanto se induce que no existe un instrumento técnico que valide la efectividad del trabajo que realiza el talento humano y que deba ser aplicado por la persona idónea y autorizada por la institución, en concordancia con el Art. 76, 77- de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP, 2010).

Tabla Nª 15 Incentivos y beneficios sociales

Opciones	Frecuencia Si	Frecuencia No	Porcentaje Si	Porcentaje No	Total Encuestados
Sueldos	5	5	50,0	50,0	10
Bonos	4	6	40,0	60,0	10
Vacaciones	2	8	20,0	80,0	10
Reconocimiento verbal	1	9	10,0	90,0	10
Aporte al IESS	9	1	90,0	10,0	10

Gráfico N° 10 Incentivos y beneficios sociales



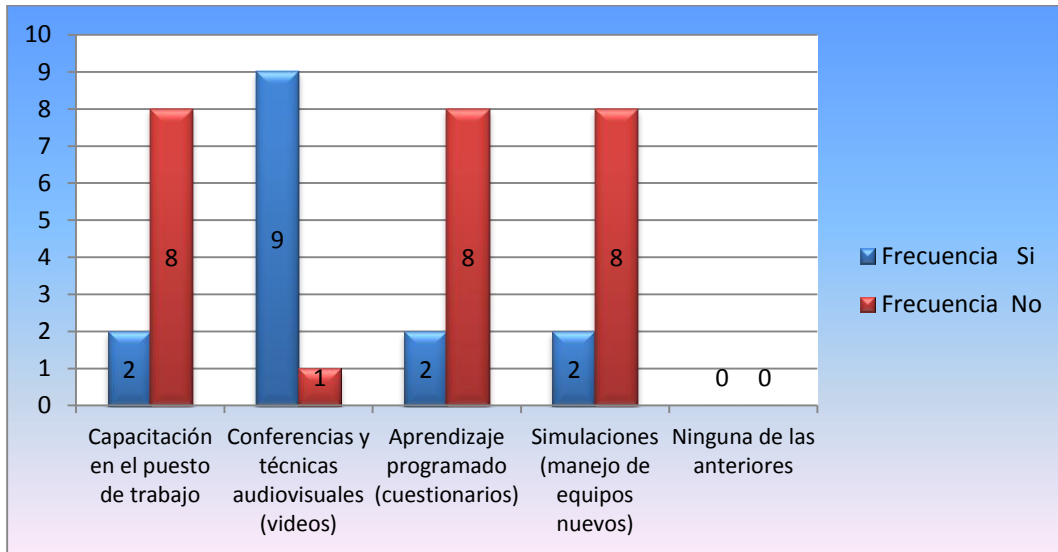
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
 Elaborado por: Sandra Hualpa

El mayor porcentaje de encuestados ratifica que uno de los beneficios sociales que recibe es el aporte al IESS, mismo que al ser una obligación ante el Estado, sus valores son descontados de su sueldo pero generan ayuda en el momento de realizar acciones de préstamo, enfermedad, adquisición de mobiliario, dicha aportación se genera desde el momento que se ingresa a trabajar en la Universidad. La Institución lleva con mayor responsabilidad el aporte al Seguro Social evitando sanciones y cumpliendo responsablemente con lo establecido en el Art. 73 de la Ley orgánica de Servidor Público (LOSEP, 2010), y el Art. 189 del Código de Trabajo.

Tabla N° 16 Técnicas de Capacitación aplicadas al personal

Opciones	Frecuencia Si	Frecuencia No	Porcentaje Si	Porcentaje No	Total Encuestados
Capacitación en el puesto de trabajo	2	8	20,0	80,0	10
Conferencias y técnicas audiovisuales (videos)	9	1	90,0	10,0	10
Aprendizaje programado (cuestionarios)	2	8	20,0	80,0	10
Simulaciones (manejo de equipos nuevos)	2	8	20,0	80,0	10
Ninguna de las anteriores	0	10	0,0	100,0	10

Gráfico N° 11 Técnicas de Capacitación aplicadas al personal Administrativo y de Servicios



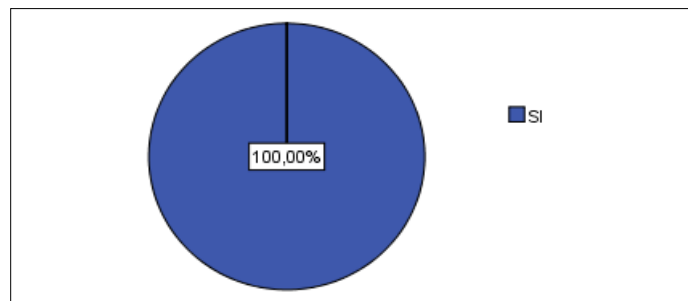
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
 Elaborado por: Sandra Hualpa

Una de las técnicas que se utiliza en la Universidad con mayor frecuencia es brindar conferencias con el uso de técnicas audiovisuales, las mismas que no son combinadas con la función práctica que debe tener esta técnica. Si bien el uso de la tecnología es indispensable, la praxis es el andamiaje para desarrollar una competencia efectiva en el trabajador, que no se lo evidencia en las personas encuestadas.

Tabla N° 17 Importancia de contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	20	100,0	100,0	100,0
	No	0,00	0,00	0,00	

Gráfico N° 12 Importancia de contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano



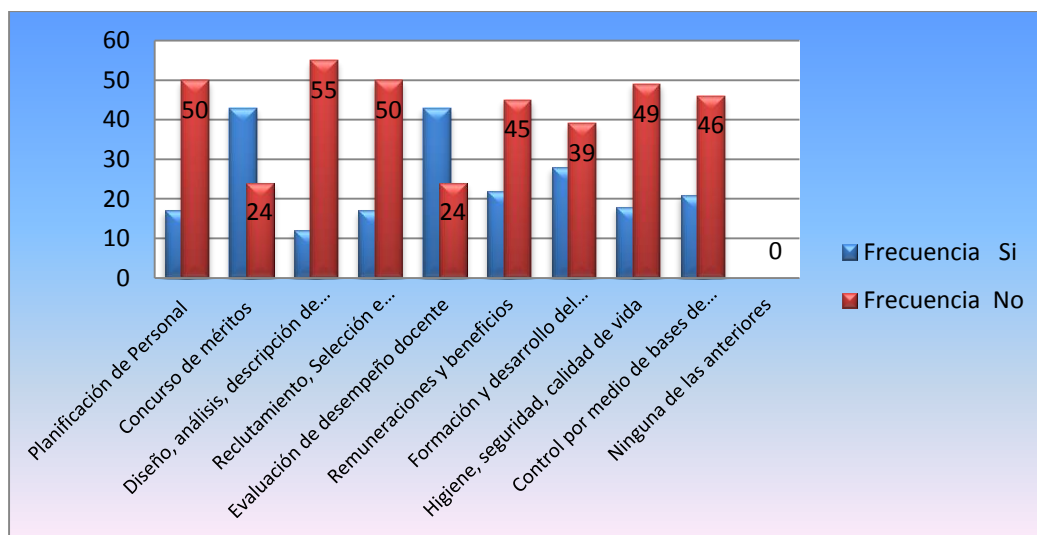
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
 Elaborado por: Sandra Hualpa

La totalidad de encuestados ratifica la importancia de que la Universidad cuente con un Sistema de Gestión de Talento Humano que permita regular las funciones administrativas acorde a lo establecido en la normativa interna y externa vigente, puesto que esto ayudará a estabilizar el ámbito laboral del Personal de Servicios, asimismo dotar de lineamientos generales de los procesos y procedimientos a seguir en sus áreas de trabajo.

Tabla N° 18 Procesos de Gestión de Talento Humano aplicados a docentes UPEC

Opciones	Frecuencia Si	Frecuencia No	Porcentaje Si	Porcentaje No	Total Encuestados
Planificación de Personal	17	50	25,4	74,6	67
Concurso de méritos	43	24	64,2	35,8	67
Diseño, análisis, descripción de puestos	12	55	17,9	82,1	67
Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal	17	50	25,4	74,6	67
Evaluación de desempeño docente	43	24	64,2	35,8	67
Remuneraciones y beneficios	22	45	32,8	67,2	67
Formación y desarrollo del Conocimiento	28	39	41,8	58,2	67
Higiene, seguridad, calidad de vida	18	49	26,9	73,1	67
Control por medio de bases de datos	21	46	31,3	68,7	67
Ninguna de las anteriores	0	0	0,0	0,0	0

Gráfico N° 13 Procesos de Gestión de Talento Humano aplicados a docentes UPEC



Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
 Elaborado por: Sandra Hualpa

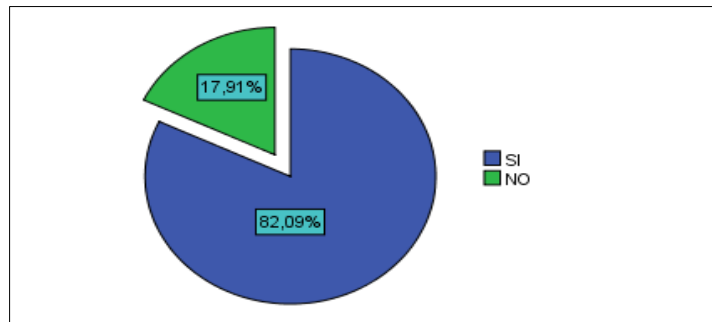
De acuerdo a los docentes los tres principales procesos de gestión desarrollados al personal docente de la UPEC son: la aplicación de Concurso de Méritos y Oposición tanto para docentes Titulares como Ocasionales, la evaluación de desempeño y la formación y desarrollo de conocimientos que se convierten en un requisito

indispensable para mantener la calidad de Education Superior como lo establece la normativa Interna y los organismos externos que rigen la misma a nivel Nacional.

Tabla N° 19 Importancia de contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	55	82,1	82,1	82,1
	NO	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Gráfico N° 14 Importancia de contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano



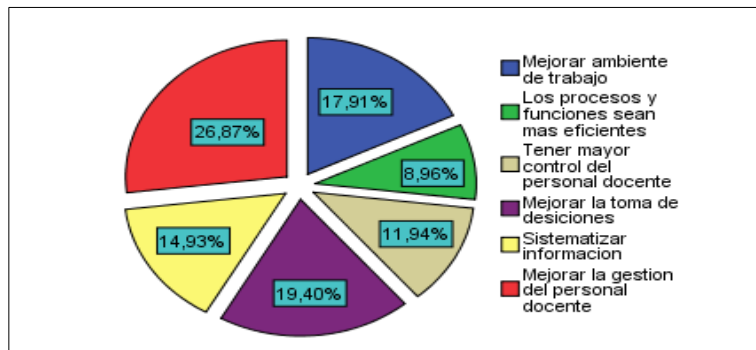
Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
Elaborado por: Sandra Hualpa

Los encuestados en un porcentaje distintivo consideran importante que las Unidades Académicas de la UPEC deberían contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano que permita normalizar las actividades administrativas que realizan como docentes con la finalidad de que haya mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones a él encomendadas.

Tabla N° 20 Porque contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano

Opciones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mejorar ambiente de trabajo	12	17,9	17,9	17,9
	Los procesos y funciones sean más eficientes	6	9,0	9,0	26,9
	Tener mayor control del personal docente	8	11,9	11,9	38,8
	Mejorar la toma de decisiones	13	19,4	19,4	58,2
	Sistematizar información	10	14,9	14,9	73,1
	Mejorar la gestión del personal docente	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Gráfico Nº 15 Porque contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano



Fuente: Investigación de Campo (28/01/2013)
Elaborado por: Sandra Hualpa

La población encuestada manifiesta que la existencia de un Sistema de Gestión de Talento Humano logrará mejorar la gestión de personal, debido a que permitirá un desarrollo integral y el mejoramiento de sus habilidades y destrezas que fortalecerán la toma de decisiones, por lo tanto la Gestión de Talento Humano se convierte en el factor de éxito de la Institución, puesto que las personas son el factor principal que genera beneficio a las Unidades Académicas de la Universidad

5. Conclusiones

- ❖ Se determinó que la inadecuada gestión de talento humano genera ineficiencia e ineficacia en la ejecución de los procesos Administrativos de las Escuelas de la UPEC, debido a la carencia de procesos y procedimientos documentados en los puestos de trabajo, limitando a que el desempeño laboral del Talento Humano sea eficiente.
- ❖ Existe un mínimo conocimiento sobre cómo llevar una adecuada planificación de talento humano, administrativos, auxiliares de servicio y planta docente de las Unidades Académicas, haciéndose ineludible identificar y estandarizar este proceso para evitar la descoordinación del trabajo administrativo y académico.
- ❖ Se evidencia escasas técnicas, instrumentos y herramientas administrativas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño del talento humano de las Escuelas de la Universidad, siendo necesario establecer estos mecanismos que permitan validar la efectividad del trabajo ejecutado en los puestos de trabajo.

- ❖ Se refleja que las Unidades Académicas cuentan con un espacio físico favorable, cumpliendo con iluminación suficiente y uniformemente distribuida, el nivel de ruido se presenta con menor frecuencia, sus instalaciones se encuentran terminadas y equipadas en su mayor parte, sin embargo se determinó que existe baja motivación e incentivos que afectan de manera directa a que el talento humano pueda desempeñar su trabajo satisfactoriamente.
- ❖ La evaluación de desempeño del talento humano administrativo y auxiliar de servicio de las Unidades Académicas es escaso, en su mayor parte éste autoevalúa su trabajo, sin contar con las sugerencias y recomendaciones de jefe inmediato que le permita mejorar su labor cotidiana, mientras que la planta docente es evaluada con el software Quanto al final de cada semestre, puesto que este es un requisito establecido por los organismos que rigen la educación superior en el Ecuador.
- ❖ La capacitación que recibe el talento humano, administrativo, auxiliares de servicio y planta docente de las Unidades Académicas, cubre escasas expectativas de aprendizaje, debido a que los temas disertados y las técnicas de capacitación son muy limitadas y generalizadas para quienes participan de estas capacitaciones, impidiendo el desarrollo del conocimiento y las competencias del talento humano.
- ❖ El talento humano ratifica la importancia de que las Unidades Académicas puedan contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano basado en competencias, que permita regular y normar los procesos que se llevan a cabo en los puestos de trabajo del personal administrativo, auxiliares de servicio y planta docente.
- ❖ Se evidenció la inequidad de género en el personal administrativo, auxiliares de servicio y planta docente de las Unidades Académicas, lo que impide equilibrar criterios de enseñanza y aprendizaje entre compañeros de trabajo, ya que en la actualidad la educación y la perspectiva de género se vinculan íntimamente, puesto que al efectuarse el aprendizaje se construye no solo el conocimiento sino actitudes, experiencias, reflexiones que hacer que el ser humano sea mejor cada día

6. Bibliografía

- ❖ Alles, M. (2006). Implementación de Gestión por Competencias. 1era. Ed. Buenos Aires. Gránica S.A.
- ❖ Alles, M. (2010). *Consiliar Vida Profesional y Personal dos miradas organizacional e Individual*, Buenos Aires Argentina .Grànica S.A.
- ❖ Alles, M. (2011). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias.2ªed. 6ªreimp, Buenos Aires: Granica.SA
- ❖ Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de Recursos Humanos por Competencias*, España.: ESIC Editorial.
- ❖ Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3era. Ed. Mèxico. D.F : MC GRAW- HILL.
- ❖ Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*.2da.Ed. Mèxico: MC GRAW- HILL.
- ❖ Pérez, J. (2010). Gestión por Procesos. 4ta.Edición. Madrid España: ESIC Editorial.
- ❖ Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. Séptima Edición. México: CENGAGE Learning Editores S.A.
- ❖ Robbins, S. & Decenso, D. (2009). *Fundamentos de la Administración conceptos esenciales y aplicaciones*. 3era. Ed. México: PEARSON Prentice Hall.
- ❖ Robins, S. , & Coulter, M. (2008).*Administración*. 10 Ed. España: PEARSON Prentice Hall.
- ❖ Thomson, A. (2007).*Administración Estrategica* Mèxico D.F : MC GRALL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- ❖ Valencia, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. 7ma.Ed, México. CEANGE Learning ISBN.

LEYES Y REGLAMENTOS

- ✓ Ley Orgánica de Educación Superior LOES. Artículos 13, 18, 24,43, (2010).
- ✓ Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor Investigador del Sistema de Educación Superior CES. Artículos 15, 16, 17, 25,27, 31, 48,49, (2012).
- ✓ Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP. Artículos 52, 53, 54, 66, 67, 68, 69, 70, 76,96 (2010).
- ✓ Ley de Creación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. RCP.S13.Nº361.05 (2006).
- ✓ Reglamento Interno de la UPEC. Artículos 121, 122,123 literales c, g (2009).
- ✓ Reglamento del Sistema de Administración del Talento Humano de la UPEC. Artículos 2, 6,7,10,11,14,17,18,19, 22,32,68,74,80 (2011).