

**Notes on the completion of legal regulations in the human talent unit of  
the Jipijapa drinking water company, 2019**

**Apuntes sobre la cumplimentación de normativas legales en la unidad de  
talento humano de la empresa de agua potable Jipijapa, 2019**

**Autores:**

Ab. Vinces-Centeno, Marcos Carlos  
Universidad Técnica de Manabí  
Maestrando del programa de Maestría con trayectoria profesional en Talento Humano,  
Portoviejo – Ecuador



[marcos.vinces@hotmail.com](mailto:marcos.vinces@hotmail.com)



<http://orcid.org/0000-0002-1024-8646>

Ing. Ormaza-Cevallos, Miguel Giancarlo, MBA.  
Universidad Técnica de Manabí  
Ingeniero Comercial, Magister en Administración de Empresas, MBA. Docente de la  
Universidad Técnica de Manabí, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas  
Portoviejo – Ecuador



[miguel.ormaza@utm.edu.ec](mailto:miguel.ormaza@utm.edu.ec)



<http://orcid.org/0000-0003-2942-7801>

Ab. Bello-Sabando, Borisse Javier  
Universidad Técnica de Manabí  
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República.  
Especialista Superior en Derecho Procesal. Magister en Administración y Dirección de Empresas  
Portoviejo – Ecuador



[borissejavierbellos@gmail.com](mailto:borissejavierbellos@gmail.com)



<http://orcid.org/0000-0002-1663-0256>

Fechas de recepción: 21-OCT-2023 aceptación: 10-DIC-2023 publicación: 15-DIC-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

En el estudio realizado, se aborda el cumplimiento y proceso de las normativas de tipo legales en relación al fortalecimiento de la unidad de talento humano en la empresa de agua potable de Jipijapa 2019. Esto, a partir de que en la sociedad actual y en las instituciones públicas y privadas en particular, las unidades de talento humano tienen un peso significativo, por lo cual debe evitarse caer en inobservancias legales, ciertas violaciones o irregularidades. El objetivo general planteado en la investigación, se centró en determinar el cumplimiento de las normativas legales de la unidad administrativa de recursos humanos y su incidencia en el fortalecimiento de la unidad de talento humano de la empresa de agua potable de Jipijapa 2019. El alcance de la investigación, se concreta a nivel de propuesta con el debido proceso diagnóstico. La metodología empleada es de tipo mixta, descriptiva y transversal, con diseño no experimental, en la que la aplicación de los métodos y técnicas de recolección de información se efectúa con una lógica deductiva, que va de lo general a lo específico, para llegar a generar conclusiones de la situación actual. Los resultados principalmente se centran, en la descripción de los subprocesos de reclutamiento y selección, matizados por una deficiente ejecución. De una muestra de 14 funcionarios, se aplicaron una serie de instrumentos, pudiendo determinarse que alrededor del 71% expresan de forma general, que no se aplican las normativas legales inmersas en los procesos, lo que genera incurrir en incumplimientos legales, generando elementos sancionatorios de diferente índole.

**Palabras clave:** Eficacia, Eficiencia, Procesos administrativos, Calidad, Reclutamiento, Selección.

## Abstract

The study carried out addresses compliance and the process of legal regulations in relation to strengthening the human talent unit in the Jipijapa 2019 drinking water company. This is based on the fact that in today's society and in the institutions Public and private in particular, human talent units have a significant weight, which is why legal non-compliance, certain violations or irregularities must be avoided. The general objective set out in the research focused on determining compliance with the legal regulations of the human resources administrative unit and its impact on the strengthening of the human talent unit of the Jipijapa 2019 drinking water company. The scope of the research It is specified at the proposal level with the due diagnostic process. The methodology used is mixed, descriptive and transversal, with a non-experimental design, in which the application of the methods and techniques for collecting information is carried out with a deductive logic, which goes from the general to the specific to generate conclusions from the current situation. The results mainly focus on the description of the recruitment and selection subprocesses, punctuated by poor execution. From a sample of 14 officials, a series of instruments were applied, and it was determined that around 71% generally expressed that the legal regulations embedded in the processes were not applied, which led to legal non-compliance, generating sanctioning elements of a different nature.

**Keywords:** Efficacy, Efficiency, Administrative processes, Quality, Recruitment, Selection.

## Introducción

En la diversidad de procesos que se suceden en la actual sociedad, relacionados con la situación empresarial e instituciones, se presentan un sinnúmero de inconvenientes en lo que corresponde al talento humano. Estos inconvenientes en muchos casos, reflejan el nivel de eficiencia y efectividad en el desarrollo de los procesos que la organización tiene como encargo social o misión. (Parra, & Lara, 2019).

La administración de recursos humanos, cobra fuerza en la actualidad porque dentro de la gran diversidad de funciones, encontramos el que sea la encargada de prever y proveer del personal idóneo para desempeñar, de una manera óptima sus funciones, a través del reclutamiento del personal, capacitaciones, compensaciones, entre otros. Esto, con la finalidad de lograr su productividad y como consecuencia inmediata, el cumplimiento tanto de las metas individuales de los trabajadores, como de la organización en general. Efectividad a la capacidad o facultad para lograr un objetivo o fin deseado, que se han definido previamente, y para el cual se han desplegado acciones estratégicas para llegar a él. (Arango Berrocal, 2014).

Como subsistemas de recursos humanos, la Administración de Recursos Humanos, concentra subsistemas para proporcionar a las organizaciones una fuerza laboral adecuada a sus necesidades particulares, para de esa forma alcanzar sus propósitos mediante la satisfacción de sus objetivos. Los subsistemas, se relacionan unos con otros, por ésta razón el subsistema de control, es presentado dentro del contexto global, al tener que estar presente en los demás subsistemas de recursos humanos como mecanismo de control interno

La provisión de recursos humanos, es el procedimiento mediante el cual se ejecutan una serie de actividades relacionadas con captar, definir, y escoger a los trabajadores idóneos, para cubrir las necesidades de personal en la organización. (Chiavenato, 2011).

La planeación de recursos humanos, es el proceso de anticipar y prevenir las necesidades y el movimiento de personas hacia el interior de la empresa. Subsistema de Provisión de Recursos Humanos, tiene por objeto prever las necesidades de personal en las empresas. La provisión de recursos humanos, es el procedimiento mediante el cual, se ejecutan una serie de actividades relacionadas con captar, definir, escoger a los trabajadores idóneos, para cubrir las necesidades de personal en la organización. En consecuencia, se entiende como:

Es el proceso integrado a las operaciones, efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos siguientes: Confiabilidad de la información, eficiencia y eficacia de las operaciones, cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas, control de los recursos, de todo tipo, a disposición de la entidad (Del Toro, Fonteboa, Armada, & Santos, 2020)

En particular, al interior de la empresa de agua potable objeto de estudio, se evidenció que existen ciertas insuficiencias en los procesos ejecutados por el personal administrativo de la institución, al incumplirse las normativas legales que rigen a las instituciones del estado, lo que indica que no se gestiona de forma adecuada su talento humano. Este resultado fue obtenido a partir de un estudio exploratorio inicial, en el cual se pretendió conocer de forma superficial la situación del talento humano en la empresa.



En la búsqueda de información, dentro de los antecedentes encontrados se puede mencionar que, sobre el talento humano, referido a la gestión del mismo, Raffino, (2019) hace alusión a que los “procesos administrativos, son un conjunto de funciones administrativas que buscan aprovechar al máximo cada recurso que posee una institución de forma correcta, rápida, eficaz”. (Raffino, 2019 p. 15)

Todo ello, se debe muy particularmente a que, dentro de la administración pública los funcionarios, gerentes y los trabajadores mismos, hasta la actualidad no son partícipes de acciones de capacitación que favorezcan incluso, el carácter innovador y así lograra mejores resultados laborales. Influye en ello la realidad estudiada, que significativamente los trabajadores son servidores de generaciones de las décadas del 70, lo que puede provocar que, por su propia edad, posean cierto nivel de estancamiento en la superación de sus funciones.

Sin embargo, los servidores de estos tiempos son trabajadores jóvenes, que principalmente se agrupan en un periodo entre los 25 a 45 años de edad, los cuales están contratados en el sistema actual, de acuerdo a perfiles y competencias que dista de las funciones a realizar. Ya que, son trabajadores contratados en distintas modalidades.

El buen funcionamiento de una organización radica en su capital humano, pues gracias a las personas y su participación en las labores, procesos productivos, y cumplimiento de metas, hace que sea posible que la organización funcione adecuadamente. (Genesi, & Suarez, 2010). Además, se debe tener presente que el concepto de calidad en el talento humano y su resultado, es de vital importancia. “La calidad es un conjunto de característica de un bien o servicio que sea útil y que satisfacen las necesidades de los clientes y que no tenga deficiencia” (Juran, Gryna, & Bingham,, 1993).

Por lo antes mencionado, otro elemento de importancia es acerca de lo legal, por ejemplo; ha sido importante tener en cuenta las problemáticas existentes en la institución; en cuanto a la no utilización de herramientas técnicas que permitan la incorporación de talentos a la institución. Entorno a ello, lo que realizan, es ofrecer cumplimiento a lo estipulado en la reglamentación interna general.

En la misma, se asignan profesionales con diferente perfil profesional al que se requiere para cubrir la vacante laboral. A esto se suma que, se desaprovecha el potencial humano y se limita el mismo a desarrollar nuevas ideas, experiencias y expectativas en el cumplimiento de sus tareas. La falta de procesos especializados para organizar el personal tales como la orientación, diseño de puestos y evaluación del personal, han provocado bajo nivel de desempeño, y en consecuencia limitan que el personal administrativo, desarrolle su pro-actividad, creatividad y espíritu innovador, al no existir la suficiente orientación de las funciones y objetivos a alcanzar.

En el contexto que ocupó el estudio realizado, se pudo determinar que la antigua administración de personal, estaba enfocada principalmente en la administración de las remuneraciones y compensaciones de los trabajadores, y el cumplimiento de la legislación vigente. En la actualidad, recursos humanos, o mejor aún, capital humano, se ha transformado en un socio estratégico en las empresas modernas, convirtiéndose en un factor crítico, parte de un complejo engranaje, frente a la búsqueda del cumplimiento de los resultados y objetivos organizacionales. (Anzola, 2018).

Actualmente las empresas, ya sean públicas o privadas deben de realizar evaluaciones para poder conocer su situación y cuáles son sus falencias, así como el punto exacto en el que surgen problemas. Es por ello, que se consideró identificar con la mayor precisión posible, las insuficiencias que se presentan en el área contexto del estudio.

En el caso particular que ocupó la investigación, se llega a ofrecer justificaciones acerca de que el talento humano de la empresa, es una parte importante y columna vertebral de toda institución pública o privada. (Oleas, et. al. 2015). Además, este procedimiento se aplica para el fortalecimiento de la misma empresa objeto de estudio, por cuanto su objetivo es servir con eficiencia y eficacia a la colectividad.

Gerenciar o dirigir el recurso humano, no se considera como tarea fácil, y depende de los criterios esenciales que se manejen al respecto, y del nivel de conocimiento y preparación de los encargados. Los ejecutivos, empleados u obreros, presentan características culturales muy típicas de nuestro entorno social y político, que hacen de su dirección algo difícil y complicada.

En este caso, se justifica la permanencia del talento humano de la empresa, ya que es una parte importante y columna vertebral de toda institución pública o privada, lo que requiere ser tenido en cuenta en todo momento para el fortalecimiento de la empresa de agua potable de Jipijapa.

A partir de todo lo mencionado anteriormente, los criterios estuvieron alineados a la problemática formulada en el estudio realizado, desde la perspectiva de ¿cómo analizar lo referente al cumplimiento de las normas y reglamento de la Unidad de Talento Humano de la empresa de agua potable del cantón Jipijapa?

En consecuencia, como principal objetivo del estudio se pretendió determinar el cumplimiento de las normativas legales de la unidad administrativa de recursos humanos y su incidencia en el fortalecimiento de la unidad de talento humano de la empresa de agua potable Jipijapa 2019.

En ello, se expresa la necesidad de conocer cómo en esta empresa se ha venido desarrollando en el año 2019, el cumplimiento de las diferentes normativas legales de la Unidad Administrativa de Recursos Humanos, así como el nivel de incidencia en el fortalecimiento de misma unidad.

## **Material y métodos**

### **Material**

Este estudio se fundamenta en los aspectos observables y es susceptible de cuantificación de los fenómenos que se tratan, en relación con el empleo de las normas legales en una empresa específica. En la obtención de información, se tiene en cuenta y utiliza una metodología empírica, analítica y que sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos.

Se consideró una investigación de diseño no experimental, ya que permitió determinar las condiciones del cumplimiento de las normativas más relevantes de la unidad de talento humano de la empresa de agua potable de Jipijapa, para poder aportar a la solución de los problemas

encontrados, no desde la aplicación de una propuesta, sino en función del estado actual y un proceso diagnóstico.

Se considera de campo, ya que se obtuvo información generada a través de la indagación a funcionarios internos, para analizar, identificar y evaluar las insuficiencias que presenta la institución. Se logró entonces llevar a cabo una investigación de acuerdo al grado de cumplimiento de las normativas.

Así mismo, es una investigación descriptiva porque se estableció una descripción de las situaciones, de los procesos ejecutados que se presentaron durante el desarrollo de la investigación. Esta tuvo como finalidad definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio. La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. (Alban, et. aAl. 2020). Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Se desarrolló con un enfoque de investigación mixto, es decir, cuali-cuantitativo, en el análisis y procesamiento de la información obtenida con criterios desde estas perspectivas.

### **Métodos**

Los principales métodos y técnicas utilizados en la investigación se expresan en:

Método deductivo: Este método permitió realizar proposiciones acerca de las actividades que desempeñan en la institución mediante la aplicación de leyes, principios y hechos concretos, es decir que la aplicabilidad de este método va a partir de lo general a lo específico, para llegar a generar conclusiones lógicas de la situación actual.

### **Descripción de la muestra**

La población considerada para el desarrollo de la investigación fue de 35 personas que laboran en la entidad, y, a partir de un proceso de muestreo no probabilístico de tipo intencionado se seleccionaron 14 personas para la muestra, considerando a los que forman parte de la unidad de talento humano de la empresa de agua potable del cantón Jipijapa.

El criterio de selección considerado y tenido en cuenta, es que fueran trabajadores de la empresa de agua potable del cantón de Jipijapa, específicamente del departamento o unidad de talento humano.

A fin de recolectar información, se aplicó una encuesta de 21 preguntas, misma que fue validada considerando el criterio de 5 especialistas, estableciéndose la pertinencia del mismo para la recolección de la formación, en relación al proceso y tema abordado. Para ello, se tuvo en cuenta el envío de los instrumentos a dichos especialistas, quienes ofrecieron sus consideraciones al respecto, lo que permitió mejorar los instrumentos y lograr finalmente la categoría de consenso “muy adecuado”.

El análisis estadístico se sustenta en la demostración y desarrollo del proceso de verificación de la hipótesis utilizada, como desarrollo de la comprobación de la misma.

### **Planteamiento de la Hipótesis**



El cumplimiento de las normativas legales de la administración del talento humano incide positivamente en el fortalecimiento de la unidad de talento humano de la empresa de agua potable Jipijapa 2019.

### **Hipótesis Nula**

H<sub>0</sub>= Las insuficiencias en el cumplimiento de las normativas legales de la administración de talento humano **NO** afecta el fortalecimiento de la unidad de talento humano de la empresa de agua potable Jipijapa 2019.

### **Hipótesis Alternativa**

H<sub>1</sub>= Las insuficiencias en el cumplimiento de las normativas legales de la administración de talento humano **SI** afecta el fortalecimiento de la unidad de talento humano de la empresa de agua potable Jipijapa 2019.

**H<sub>0</sub> = H<sub>1</sub>**

**H<sub>1</sub> ≠ H<sub>1</sub>**

## **Resultados**

El talento humano es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará correctamente, de lo contrario se detendrá. (Díaz & Quintana, 2021). El ser humano es social por naturaleza. Es inherente su tendencia a organizarse y cooperar en relaciones interdependientes. Su capacidad humana lo ha llevado a crear organizaciones sociales. Recursos Humanos se han convertido en un elemento crucial de la gestión y resultado de las organizaciones. (Díaz, de Liz Contreras, & Rivero, 2009; Rodríguez, (2012).

Un concepto importante en el estudio realizado es el de eficacia, el cual se considera como la capacidad de lograr el efecto que se espera, para alcanzar los objetivos deseados o propuestos. (Española, & de la Lengua, 2013). El buen funcionamiento de una organización radica en su capital humano, pues gracias a las personas y su participación en las labores, procesos productivos, y cumplimiento de metas, hace que sea posible que, la organización funcione adecuadamente.

**Figura 1.**

**Subsistemas relevantes en el proceso integrado a las operaciones.**



Las personas y las organizaciones conviven en un interminable proceso dialéctico; se entrelaza en un continuo e interactivo proceso de atracción. De la misma manera como los individuos atraen y seleccionan a las organizaciones, informándose y formándose opiniones acerca de ella, éstas atraen individuos y obtienen información acerca de ellos para decidir si los aceptan o no. (Porter, 1975).

Los subsistemas, al ser tales, se relacionan unos con otros, por ésta razón el subsistema de control, es presentado dentro del contexto global, al tener que estar presente en los demás subsistemas de recursos humanos como mecanismo de control interno.

Dentro del subsistema de Control de Recursos Humanos, se requiere ser capaces de mantener una base de datos que suministre información para el análisis cualitativo y cuantitativo de la fuerza laboral. En relación a las auditorías, se deben considerar criterios que permitan aplicarlas periódicamente, considerando políticas y procedimientos para el logro de los propósitos.

Otro elemento de importancia, es la planeación de recursos humanos, lo cual es el conjunto de procedimientos orientados a atraer individuos de manera oportuna, en cantidad requerida, aptitudes, experiencia y habilidades, que se encuentren calificados para ocupar los cargos requeridos al interior de la organización. (Chiavenato, 2011). Es el proceso de anticipar, prevenir las necesidades, y el movimiento de personas hacia el interior de la empresa, suministrando a la organización el personal adecuado en el momento adecuado, de manera eficiente y eficaz, con el fin de alcanzar las metas de la organización.

El proceso de reclutamiento de personal en una empresa, difunde y ofrece al mercado laboral posibilidades de empleo que potencialmente podrían ser requeridos. Respecto a esto último, es primordial una planeación minuciosa

Las normativas legales Vigentes:

200-03 Políticas y prácticas de talento humano. - El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio. (Contraloría General del Estado, 2009).

El talento humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento. Es responsabilidad de la dirección encaminar su satisfacción personal en el trabajo que realiza, procurando su enriquecimiento humano y técnico.

Administración del talento humano:

407-01 Plan de talento humano. Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales. (Contraloría General del Estado, 2009).

La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantiene la unidad responsable de la Administración del Talento Humano. Se consideró la normativa vigente relacionada con esta área, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos.

407-02 Manual de clasificación de puestos. Las unidades de administración de talento humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración. (Contraloría General del Estado, 2009).

La entidad contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos de su estructura y organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal.

407-03 Incorporación de personal. Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el Manual de Clasificación de Puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño. (Contraloría General del Estado, 2009).

El ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria, evaluación y selección que permitan identificar a quienes por su conocimiento y experiencia, garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional.

407-04 Evaluación del desempeño. La máxima autoridad de la entidad en coordinación con la Unidad de Administración de Talento Humano, emitirán y difundirán, las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la institución. (Contraloría General del Estado, 2009)

Las políticas, procedimientos, así como la periodicidad del proceso de evaluación de desempeño, se formularán tomando en consideración la normativa emitida por el órgano rector del sistema. El trabajo de las servidoras y servidores será evaluado permanentemente, su rendimiento y productividad serán iguales o mayores a los niveles de eficiencia previamente establecidos para cada función, actividad o tarea.

Acercas del talento humano, es el conjunto de capacidades, virtudes, destrezas y potenciales que posee una persona para desempeñar o ejercer una actividad. Es significativo, porque es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está

dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se detendrá coincidiendo con Pilar Jericó, en su obra titulado talento humano en un mundo globalizado: "Como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización, porque de ellos dependerá su funcionamiento" (Pilar, 2008)

La antigua administración de personal, estaba enfocada principalmente en la administración de las remuneraciones y compensaciones de los trabajadores y cumplimiento de la legislación vigente.

En la actualidad, los recursos humanos, o mejor aún, el capital humano, se ha transformado en un socio estratégico en las empresas modernas, convirtiéndose en un factor crítico, parte de un complejo engranaje, frente a la búsqueda del cumplimiento de los resultados y objetivos organizacionales.

La idea principal es considerar a la educación y la formación, como inversiones que realizan los individuos jurídicos y naturales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos (Galván, 2020)

La administración del talento humano, constituye una parte importante del ambiente de control; en el cumplimiento de las normativas, cumple con el papel esencial para fomentar un ambiente ético, desarrollando el profesionalismo y fortaleciendo la transparencia en las prácticas diarias. Según (Acevedo, 2012), "Es necesario que los individuos y las empresas, estén involucrados en procesos continuos donde se determina la simpatía por parte de los individuos hacia las empresas, motivándolos a obtener información" (p.8). Esto se hace visible en la ejecución de los procesos de planificación, clasificación, reclutamiento y selección de personal, capacitación, y evaluación del desempeño, aplicación de principios de justicia y equidad.

La importancia que se le da al desarrollo organizacional, se deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización, coincidiendo con Manuel García en su obra titulada: Desarrollo organizacional por excelencia: "Es una metodología para facilitar cambios y desarrollo y de esto dependerá el fracaso o éxito de una organización" (2009:205). El desarrollo organizacional ayuda a poder realizar cambios para el desarrollo de la organización, pero debe de estar bien elaborado, de lo contrario podrá ser un fracaso

La productividad del colaborador estuvo muy relacionada con la calidad de vida de este y en ello dependió el desarrollo del su talento y el beneficio de la empresa. Las capacitaciones e incentivos, mejoró la calidad del mismo y la productividad de la organización.

La seguridad laboral ha trascendido y evolucionado, lo que ha dejado una gran huella en las organizaciones y empresas, en la responsabilidad de garantizar condiciones adecuadas para el buen desempeño del trabajo, por lo que hora el derecho a un ambiente laboral apropiado, es un principio universal aceptado por organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del trabajo (OIT).

## **Análisis de los Resultados**



A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis producto de la encuesta aplicada.

**Tabla 1.**  
**Resumen de los resultados de la encuesta aplicada.**

Preguntas	si	no
¿Se han establecido políticas o lineamientos que regulen el proceso de selección y reclutamiento basado en perfiles específicos, para el personal que aplica a dichos cargos de acuerdo a las normativas legales?	6 43 %	9 57 %
¿La unidad de talento humano cuenta con un manual de funciones que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, requisitos de todos los puestos de trabajo de acuerdo a las normativas legales?	10 71 %	4 29 %
¿Se evalúa el cumplimiento de objetivos institucionales por parte del personal por unidades integrales?	9 64 %	5 36 %
¿La Unidad de Talento Humano cuenta con un plan de capacitaciones anuales que conste en el POA de acuerdo a la necesidad de la institución?	4 29 %	10 71 %
¿Usted cree que se encuentra actualizada la normativa legal vigente de gestión de riesgo de talento humano?	9 64 %	5 36 %
¿Considera usted que disponer de un Manual de Reclutamiento y Selección de acuerdo a las normativas legales vigentes contribuirá al mejoramiento de la institución?	14 100 %	0 0 %
¿Se socializa al personal la misión y visión de la institución por parte del administrador?	11 79 %	3 21 %
¿Cree usted que se encuentra actualizada la norma de manual de clasificación de puesto en la institución?	11 79 %	3 21 %
¿Cree usted que el control de la normativa legal está orientado a cumplir con el ordenamiento jurídico, técnico y administrativo?	14 100 %	0 0 %
¿Las autoridades respetan y cumplen las políticas y procedimientos vigentes en el desarrollo administrativo operativo de la unidad de talento humano?	4 29 %	10 71 %
¿Según usted el departamento de talento humano planifica las evaluaciones de los empleados y funcionarios?	2 14 %	12 86 %
¿Existe en el departamento de talento humano planes de acción para el desempeño laboral?	0 0 %	14 100 %

¿Existe un ambiente de confianza basado en la seguridad e integridad del personal en la institución?	8 55 %	6 45 %	
¿Según usted se cumplen las normativas legales para la selección y contratación del personal según las normas de toda Institución Pública?	3 21 %	11 79 %	
¿Se aplican indicadores de evaluación de rendimiento y gestión del personal?	6 45 %	8 55 %	
¿El resultado de las evaluaciones son conocidas por los funcionarios dentro del tiempo establecido?	6 45 %	8 55 %	
¿Se evalúa los lineamientos o políticas que regulan el proceso de selección y reclutamiento basado en los perfiles específicos que el personal aplica a dichos cargos?	8 55 %	6 45 %	
¿Las actividades que desempeña el personal del departamento guardan relación con el Manual de funciones?	13 93 %	1 7 %	
¿Usted cree que deba existir una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución que asegure la transparencia, eficiencia y permanencia de servicio dentro del área talento humano?	14 100 %	0 0 %	
¿Cree usted que la unidad de talento humano debe tener un modelo de gestión que coadyuve al desarrollo organizacional de la institución?	14 100 %	0 0 %	
	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
¿Se evalúa al personal periódicamente para conocer cuales sería el impacto de cumplimiento laboral?	2 14 %	4 29 %	8 57 %
¿Usted cree que la aplicación de los procesos de las normativas se está realizando como lo determina las leyes coercitivas vigentes?	7 50 %	5 36 %	2 14 %

Se amerita una mayor implicación del gerente o responsable de talento humano en las decisiones de alto nivel, situándolo en una posición realmente estratégica. Que los responsables de la Gestión del Talento Humano se conviertan en profesionales sumamente calificados.

La elaboración y utilización de herramientas cada vez más sofisticadas, producto del estudio de especialistas en el campo de la Gestión del Talento Humano y de su aplicación efectiva, para que mejoren notablemente la gestión empresarial, mediante la gestión participativa por objetivos, la valoración del potencial humano, el análisis de cargos y la valoración de resultados.

La aplicación de las nuevas tecnologías de la informática en la Gestión del Talento Humano, debido a la variedad, cantidad e importancia de la información presente en estas unidades de gestión y a la necesidad de disponer de información fiable en el tiempo apropiado sobre las personas.

Este tratamiento, supone una ventaja competitiva para las empresas que disponen de Sistemas de Gestión de Talento Humano. Que la captación, retención, formación y desarrollo del talento humano, pasa a ser de vital importancia para la competitividad de la organización contemporánea. Se ha pasado de la concepción de la clásica Administración de Personal, a la moderna Gestión de Talento Humano. Que las organizaciones dedican un esfuerzo cada vez mayor al entrenamiento como inversión en su capital humano.

La labor de una unidad de Talento Humano, consiste fundamentalmente en asignar e integrar al personal dentro de ella, de acuerdo con criterios organizativos básicos que han de estar siempre inspirados por los factores culturales que impregnan toda su estructura organizativa. La relación que se puede establecer entre la gestión de la cultura organizacional y la Gestión del Talento Humano, es vital para poder proyectar las líneas generales de un modelo de gestión del factor humano en la organización.

No obstante, la contribución en los objetivos organizacionales por parte de Recursos Humanos, no es suficiente por sí solo. En consecuencia, es necesario que el área de Recursos Humanos pueda demostrar de qué forma es su aporte y comprobar con datos concretos (números, indicadores, entre otros) su contribución.

Entre los resultados más relevantes se consideran:

- De la investigación de campo a la pregunta ¿Usted cree que la aplicación de los procesos de las normativas se está realizando como lo determina las leyes coercitivas vigentes?

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa, tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Las políticas de contratación dependen de cada empresa. En efecto, las normas que enmarcan los procesos de selección, reclutamiento y contratación de personal son propias de las empresas especialmente públicas, y se definen con base en sus necesidades, objetivos, presupuesto, y basada en la ley que las rige.

- En relación a la pregunta ¿Usted cree que se encuentra actualizada la normativa legal vigente de gestión de riesgo de talento humano?, el 64% respondió que sí y el 36% dijo que no se encuentra actualizada la normativa legal de gestión de riesgo laboral.

Se refiere a las instalaciones, equipos de trabajo, maquinaria y herramientas que no están en condiciones de ser usados y de realizar el trabajo para el cual fueron diseñadas o creadas y que ponen en riesgo de sufrir un accidente a la o las personas que las ocupan (Cruz, 2020)

El sistema de prevención, se lo realiza a través de una exhaustiva investigación y de un proceso que nos conlleva a examinar varios factores, por lo tanto, esto se lo realiza por parte de la empresa y se toma sugerencias.

- De acuerdo a los datos recopilados en la pregunta ¿La Unidad de Talento Humano cuenta con un plan de capacitaciones anuales que conste en el POA de acuerdo a la necesidad de

la institución? Respondieron 29% que sí y el 71% que no cuentan con un plan de capacitaciones.

Desde que se comenzó a utilizar los primeros modelos de administración tradicional, hasta hoy, varios autores han analizado y puesto énfasis, en las nuevas tendencias que ofrece la gestión estratégica de talento humano en las organizaciones líderes, con respecto a las demás. Han encontrado que, para la mayor parte de las empresas latinoamericanas, es un tema desafiante en razón de su importancia, temática y atributos básicos.

El proceso de reclutamiento y selección de personal, es un conjunto de etapas cuyo fin es reclutar o posicionar a las personas con mejores cualidades en el puesto que está a disposición.

### Fórmula

El modelo estadístico empleado en la investigación es el **CHI Cuadrado** para la comparación de la hipótesis, y se lo realizó mediante un cuestionario a 65 trabajadores.

! " = Chi cuadrado,  $\sum$  = Sumatoria, **O** = Frecuencias Observadas, **E** = Frecuencias Esperadas

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

### Nivel de significancia

Para el alcance de la hipótesis se utilizó el nivel de significancia de 0.05.

### Zona de aceptación o rechazo

GL= (n-1) (n-1) GL= (2-1) (4-1) GL= (1) (3) GL= 3

**Tabla 2.**

Contingencia para el CHI Cuadrado

ÍTEM	Sobre el subsistema del talento humano. A) Admisión, Aplicación, Compensación	Sobre el subsistema del talento humano: B) Desarrollo, Mantenimiento, Monitoreo	Descripción y el análisis de cargos: C) Procesos establecidos	Gestión por competencia : D) Planteamiento y Desarrollo	TOTAL	TENDENCIA
Modelo de gestión de Recursos Humanos	7	2	2	54	65	Negativa 73%

<b>Cumplimiento de las normativas legales de la administración</b>	20	15	17	13	65	Positiva 27%
<b>Total</b>	27	17	19	67	130	

Luego de analizar y tabular los datos recolectados, se procedió a verificar la hipótesis, para lo cual se trabajó con un 95 % de confianza dando un 5% de margen de error. Se tomaron cuatro ítems con el fin de determinar los grados de libertad que fueron determinados de la siguiente manera.

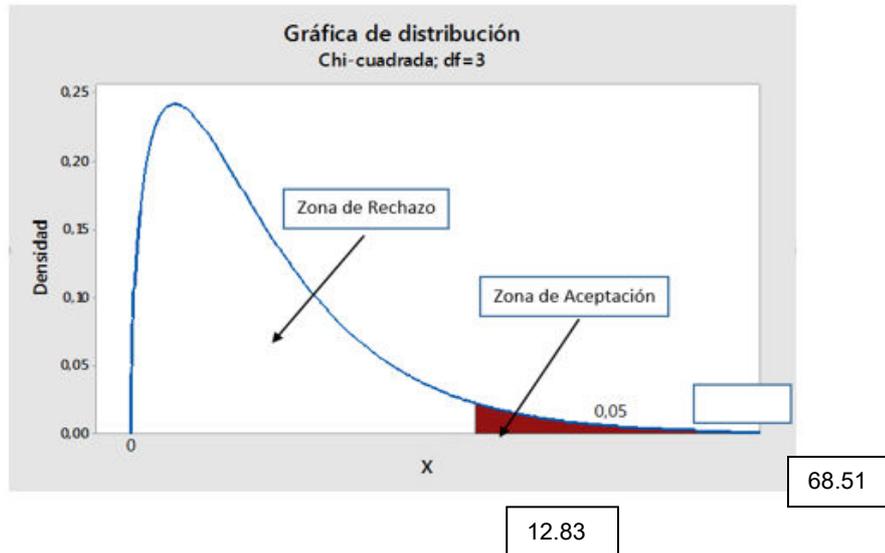
**Tabla 3.**

Cálculo del CHI (ji) Cuadrado.

ÍTEM	F.O	F.E	F.O-F.E	(F.O-F.E) <sup>2</sup>	(F.O-F.E) <sup>2</sup> /F.E	
<b>Modelo de gestión de Recursos Humanos</b>	Sobre el subsistema del talento humano: A)	27	13,5	-6,5	42,25	3,1296
	Sobre el subsistema del talento humano: B)	11	8.5	-6.5	42.25	3.1296
	Descripción y el análisis de cargos: C)	16	9,5	-7,5	56,25	7.5000
	Gestión por competencia: D)	10	33.5	20.5	420.25	20.5000
<b>Cumplimiento de las normativas legales de la administración</b>	Sobre el subsistema del talento humano: A)	11	13,5	6,5	42,25	3,1296
	Sobre el subsistema del talento humano: B)	9	8.5	6.5	42.25	3.1296
	Descripción y el análisis de cargos: C)	10	9,5	7,5	56,25	7.5000
	Gestión por competencia: D)	35	33.5	-20.5	420.25	20.5000
				X <sup>2</sup> =	68.5184	

**Figura 2.**

Verificación de la Hipótesis



## Discusión

Luego de examinar y tabular los datos recolectados, estos fueron analizados mediante el cálculo del Chi Cuadrado de Pearson, el cual para 3 grados de libertad al utilizar un nivel de significación de 0.05, se consiguió un valor crítico de 12.83, y estimado un valor de Chi cuadrado de 68.51.

Al ser el valor de Chi cuadrado calculado, mayor que el chi cuadrado crítico, se procedió a **ACEPTAR** la hipótesis alternativa que fue: “Las insuficiencias en el cumplimiento de las normativas legales de la administración de talento humano **SI** afecta el fortalecimiento de la unidad de talento humano de la empresa de agua potable Jipijapa 2019.”

En relación a la pregunta, el 100% respondió que sí. Mondy, Noe, Dessler, Robbins y Judge, 2010. Es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización (Mondy, 2010).

## Conclusiones

La importancia de la Unidad de Talento Humano, tiene gran relevancia a nivel institucional, ya que permite según sus reglamentos de administración y el desempeño del personal, el desarrollo de la empresa, en donde se presentan inconvenientes, permitiéndoles a sus funcionarios conocer los puntos más débiles.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta efectuada a los servidores públicos de la empresa de agua potable de Jipijapa, se pudo constatar que el personal que labora en la institución no adquiere nuevos conocimientos, las capacitaciones solo se imparten a los niveles jerárquicos

de cada unidad administrativa, lo cual podría generar un riesgo en el desempeño de los servidores públicos, debido a que el personal no tiene formación y entrenamiento permanente.

Mediante la encuesta realizada a los servidores públicos en relación con el desempeño del personal, se constató que el nivel de eficiencia y eficacia no es el adecuado, ya que existe personal que no se adapta en el desarrollo de sus funciones.

Los directivos de cada entidad en coordinación con la Unidad de Administración de Talento Humano y el área encargada de capacitación, determinarán de manera técnica y objetiva las necesidades de capacitación del personal, las que estarán relacionadas directamente con el puesto, a fin de contribuir al mejoramiento de los conocimientos y habilidades de las servidoras y servidores, así como el desarrollo de la entidad.

Para un mejor desempeño en sus funciones, es necesario que se realice rotación del personal deficiente, al área en el que mejor se desenvuelva, para ampliar sus conocimientos y disminuir el riesgo de que exista personal indispensable.

### Referencias bibliográficas

- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Acevedo, M. (2012). Procesos de reclutamiento y selección de personal por competencias laborales para una empresa de transporte pesado. Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias.
- Anzola Morales, O. L. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*, 17(1), 30-43. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672018000100030&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672018000100030&script=sci_arttext)
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>
- Contraloría General del Estado. (2009). Normas de control interno de la Contraloría General del Estado. Quito: Registro Oficial Suplemento 87 de 14-dic.-2009.
- Cruz, A. (26 de Marzo de 2020). *Wordpress*. Obtenido de Seguridad e Higiene Industrial: <https://seguridadhigiene.wordpress.com/2008/03/26/condiciones-inseguras/>
- Del Toro Rios Jose, F. V. (2020). *Control Interno*. Recuperado el 2021, de [https://scholar.google.es/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=67r\\_hLkAAAAJ&citation\\_for\\_view=67r\\_hLkAAAAJ:NMxIID16LWMC](https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=67r_hLkAAAAJ&citation_for_view=67r_hLkAAAAJ:NMxIID16LWMC)
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1). <https://gestionjoven.org/2023/07/19/vol-24-num-2-2023/>
- Díaz Pérez, M., de Liz Contreras, Y., & Rivero Amador, S. (2009). El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento. *Acimed*, 20(5), 42-55. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1024-94352009001100004&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1024-94352009001100004&script=sci_arttext)
- Española, R. A., & de la Lengua, A. D. A. (2013). El buen uso del español. (*No Title*).

- Galván, B. (. (13 de Noviembre de 2020). *Toria del capital Humano*. Obtenido de <http://barbaragalvangz.blogspot.com/2011/04/teoria-delcapital-humano.html>.
- Genesi, M., & Suarez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 6(17), 116-155. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70916424006.pdf>
- Jhon Alex Arango Berrocal, A. Y. (2014). Eficiencia Eficacia Efectividad Productividad. Obtenido de [http://www.academia.edu/9205099/eficiencia\\_eficacia\\_efectividad\\_productividad](http://www.academia.edu/9205099/eficiencia_eficacia_efectividad_productividad)
- Juran, J. M. (1993). Mode in USA: A Renoissance in Quality. *Harvard business review*, 71(4), 42-47. <http://sjbae.pbworks.com/w/file/etch/44897749/Made%20in%20U.S.A..pdf>
- Oleas, M. E. E., Cujano, J. A. Z., Moya, E. R. E., & Erazo, L. E. C. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- Parra, L. M. R., & Lara, M. S. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990344>
- Pilar, G. (15 de Febrero de 2008). *Talento Humano en un mundo Globalizado*. Obtenido de [https://www.academia.edu/36593287/proyecto\\_de\\_tesis\\_talento\\_humano\\_y\\_desarrollo\\_organizacional](https://www.academia.edu/36593287/proyecto_de_tesis_talento_humano_y_desarrollo_organizacional)
- Rodríguez-Serrano, J. C. (2012). El modelo de gestión de recursos humanos: un enfoque tradicionalmente nuevo sobre gestión de personas. *El modelo de gestión de recursos humanos*, 0-0. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/2516102>
- Porter, LW, Lawler, EE y Hackman, JR (1975). Comportamiento en las organizaciones. <https://psycnet.apa.org/record/1975-06295-000>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.

