



*Gestión organizacional y cumplimiento de normativas legales del personal del
GAD del cantón Santa Ana*

*Organizational management and compliance with legal regulations of the GAD
staff of the Santa Ana canton*

*Gestão organizacional e cumprimento das normas legais do pessoal do GAD do
cantão de Santa Ana*

Angelica Stefania De La Cruz-Bailon ^I
delacruz-angelica8648@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-8797-315X>

Erick Raul Baque-Sanchez ^{II}
erik.baque@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5223-2474>

Correspondencia: delacruz-angelica8648@unesum.edu.ec

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 30 de enero de 2024 * **Aceptado:** 22 de febrero de 2024 * **Publicado:** 20 de marzo de 2024

- I. Estudiante de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Carrera Contabilidad y Auditoría, Ecuador.
- II. Docente de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.

Resumen

El presente artículo científico titulada “Gestión organizacional y cumplimiento de normativas legales del personal del GAD del Cantón Santa Ana” se basa en un proceso de Gestión al departamento de Talento Humano, por ser la piedra angular para que el desempeño de los empleados sea efectivo y se pueda alcanzar con éxito los objetivos del GAD Municipal del Cantón Santa Ana. En esto se basa en que el departamento de talento humano cumpla las normas institucionales, Así como los objetivos específicos y a través de esto diagnosticar la situación actual del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado. El estar en un entorno organizado y planificado es lo mejor que se puede tener dentro de una organización y más si esta es pública, ya que los procesos administrativos y de control interno en Latinoamérica dejan mucho que desear, la corrupción y burocracia en algunos casos está a la orden del día. Generalmente estos comportamientos están asociados a una falta de formación al talento humano dentro de nuestras estructuras de administración pública y más aún cuando estos están descentralizados y tienen que generar sus propios recursos para ser auto gestión, el correcto manejo de los recursos es fundamental y a ello no escapa G.A.D del cantón Santa Ana. La metodología de investigación utilizada fue de tipo revisión bibliográfica referenciada en páginas web, artículos de opinión, revistas científicas, sobre talento humano, administración de recursos y cultura organizacional en este caso asociados al Cantón Santa Ana.

Palabras Clave: Gestión; normativas; talento humano.

Abstract

This scientific article titled “Organizational management and compliance with legal regulations of the GAD staff of the Santa Ana Canton” is based on a Management process for the Human Talent department, as it is the cornerstone for the performance of employees to be effective and The objectives of the Municipal GAD of the Santa Ana Canton can be successfully achieved. This is based on the human talent department complying with the institutional standards, as well as the specific objectives and through this diagnosing the current situation of the human talent department of the Canton of Santa Ana. Decentralized Autonomous Government. Being in an organized and planned environment is the best thing that can be had within an organization and even more so if it is public, since the administrative and internal control processes in Latin America leave much to be desired, corruption and bureaucracy in some cases is To the order of the day. Generally, these

behaviors are associated with a lack of training for human talent within our public administration structures and even more so when they are decentralized and have to generate their own resources to be self-managed, the correct management of resources is essential and this is not G.A.D escapes from the Santa Ana canton. The research methodology used was a bibliographic review type referenced in web pages, opinion articles, scientific journals, on human talent, resource management and organizational culture in this case associated with the Santa Ana Canton.

Keywords: Management; regulations; human talent.

Resumo

Este artigo científico intitulado “Gestão organizacional e cumprimento das normas legais do pessoal do GAD do Cantão de Santa Ana” baseia-se num processo de Gestão do departamento de Talento Humano, pois é a pedra angular para que o desempenho dos colaboradores seja eficaz e os objetivos do GAD Municipal do Cantão de Santa Ana pode ser alcançado com sucesso, a partir do cumprimento das normas institucionais, bem como dos objetivos específicos do departamento de talento humano e, através disso, diagnosticar a situação atual do departamento de talento humano do Cantão de Santa Ana. Governo Autônomo Descentralizado. Estar em um ambiente organizado e planejado é o melhor que se pode ter dentro de uma organização e ainda mais se for pública, já que os processos administrativos e de controle interno na América Latina deixam muito a desejar, a corrupção e a burocracia em alguns casos são Para a ordem do dia. Geralmente, estes comportamentos estão associados à falta de formação de talentos humanos dentro das nossas estruturas de administração pública e ainda mais quando são descentralizadas e têm que gerar recursos próprios para serem autogeridas, a correta gestão dos recursos é essencial e isso é não G.A.D escapa do cantão de Santa Ana. A metodologia de pesquisa utilizada foi do tipo revisão bibliográfica referenciada em páginas da web, artigos de opinião, revistas científicas, sobre talento humano, gestão de recursos e cultura organizacional neste caso associada ao cantão de Santa Ana.

Palavras-chave: Gerenciamento; regulamentos; talento humano.

Introducción

La gestión del talento humano es un proceso que juega un papel importante en el crecimiento de las empresas, esta perspectiva surge a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, debido a la internacionalización de capitales y la globalización del comercio, dentro de este lineamiento las

empresas sean públicas o privadas están en las necesidades de desarrollar las habilidades y destrezas de sus funcionarios para lograr los objetivos institucionales con eficiencia y eficacia.

El cumplimiento normativo en una empresa es el conjunto de acciones y procesos que tienen como objetivo garantizar que la empresa cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables a su actividad, esto incluye tanto leyes nacionales como internacionales, así como cualquier otra normativa aplicable, como estándares de industria o códigos de conducta.

A menudo el concepto de cumplimiento normativo se utiliza como cumplimiento corporativo, no obstante, estos conceptos son aún más amplios, ya que la función de estos no sólo se reduce al cumplimiento legal y normativo, sino también al cumplimiento de códigos de conducta, reglamentos o códigos deontológicos, por ejemplo.

En todo caso, la gestión del cumplimiento evita riesgos normativos que pondrían en serios problemas la estabilidad y continuidad de la actividad de la organización. Esta función es especialmente importante en sectores muy regulados o en los que están surgiendo una gran cantidad de leyes. Ocurre, por ejemplo, en el sector financiero, en el farmacéutico o en el sector medioambiental. En empresas de sectores como estos es fácil incurrir en el incumplimiento de una ley (bien porque nadie se dio cuenta o porque algún empleado o miembro externo pudo incumplirla a conciencia). Por ello, la función del cumplimiento es vital para evitar que estos riesgos lleguen a materializarse. (Riveros, 2022)

El estado ecuatoriano de acuerdo con la nueva constitución ha establecido el funcionamiento de los Gobiernos Autónomos Descentralizados en sus diferentes niveles compuestos por el GAD regional, provincial, cantonal, distrital y parroquial los mismos que trabajan para promover el desarrollo y garantía del buen vivir a través de sus competencias exclusivas y de la investigación de los funcionarios públicos que la dirigen.

La gestión de cumplimiento normativo no sólo es una herramienta para la administración de riesgos, sino que también, incluye todas las buenas prácticas y procedimientos destinados a garantizar el cumplimiento de normas establecidas por las organizaciones, abarcando los requisitos de cumplimiento internos y externos. (Brasilea, 2020)

En la actualidad la gestión del talento humano tiene que ser más subjetiva y afinada: determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes,

así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicometrías y los exámenes médicos.

Por lo tanto, el modelo de gestión contribuye no solo a medir resultados de la gestión institucional, sino que permite de una manera efectiva alcanzar objetivos y metas establecidos en la entidad.

Por esta razón surge la necesidad de aplicar un modelo de Gestión al departamento de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Ana, con el propósito de Verificar el cumplimiento de las normativas legales institucionales.

DESARROLLO

La gestión de recursos humanos es primordial para las organizaciones empresariales; en las últimas décadas se ha convertido en uno de los factores fundamentales de las políticas gubernamentales, su impacto tiene alcance no sólo al interior de la organización, es un fenómeno que trasciende al ámbito social.

El objetivo de la gestión organizacional es el de conseguir que una organización funcione de forma eficiente en el proceso de consecución de objetivos, para esto, lo que se busca es planificar una gestión de recursos materiales y humanos óptima.

La gestión organizacional permite el uso adecuado de los recursos que se tienen, reparte el trabajo entre el talento humano y supervisa cada actividad realizada. Además, se encarga de tomar decisiones en torno a cómo se maneja el sistema en general y a la resolución de problemas.

“Sin la gestión adecuada toda organización encontraría fallas en sus diferentes áreas, sería imposible la colaboración interna y la rentabilidad iría a pique; de ahí que sea un factor que no se puede descuidar de ninguna forma”. (Impulsa, 2023). La gestión organizacional es responsable de definir procesos y promover el control y la asignación adecuada de recursos, ya sean financieros, materiales, tecnológicos o humanos. La gestión, cuando se hace bien, es lo que mantiene a la empresa funcionando de manera organizada y armoniosa.

La misma también es responsable de evaluar el desempeño de los empleados, además de promover mejoras, beneficios y desarrollo continuo de los empleados para que sean profesionales productivos y se centren en los resultados.

Uno de los errores más comunes cometidos por las empresas en el proceso de desarrollo de empleados es centrarse exclusivamente en profesionales que rinden menos. Es importante que estos empleados reciban atención especial, sin embargo, para que la empresa sea competitiva y se

destaque en el mercado, es necesario que todos los profesionales y gerentes experimenten experiencias de aprendizaje diarias. (Economía, 2020)

Para ello se puede utilizar estrategias similares, actuando en proyectos multidisciplinarios, la promoción de conferencias y talleres realizados por los propios empleados, proporcionar un entorno de biblioteca virtual, el fomento de la autonomía, a través de la supervisión y la retroalimentación futuro, fomentar programas de asesoramiento y creación de comunidades de práctica en línea y en persona.

El concepto de gestión es fundamental en el mundo empresarial, ya que es a través de la herramienta de gestión empresarial que es posible analizar la postura profesional.

En este propósito, muchas investigaciones sobre el contexto organizacional han señalado que es más probable obtener mejores resultados laborales, un alto desempeño, compromiso o cooperación cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y cuando son recompensados y reconocidos como agentes significativos de los resultados organizacionales (Martínez E. , 2018)

Cabe recalcar que el autor (Castillo F. , 2020) menciona que *“la gestión del talento humano se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios”*. Es así que un área operativa, recursos humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente.

La gestión del cumplimiento es el proceso permanente de supervisión y evaluación de los sistemas, para garantizar que cumplan con los estándares de seguridad y del sector, así como con las políticas y los requisitos corporativos y normativos, es por eso que la revista (Hat, 2022) menciona que:

“Se realiza una evaluación de la infraestructura para identificar los sistemas que no cumplen con las normativas debido a los cambios en los estándares, las políticas o las normas; a los errores de configuración, o a otras razones.”

Se trata de un proceso muy importante, ya que el incumplimiento de las normas puede perjudicar a su empresa de diversas formas: con multas, fallos de seguridad, pérdida de la certificación, entre otros. Estar actualizados respecto de los cambios y las actualizaciones de cumplimiento evita la interrupción de sus procesos comerciales y permite ahorrar dinero.

Una buena Administración de Recursos Humanos es una función eminentemente directiva, organizacional, dinámica y en constante transformación que se encuentra vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio, sus ciclos de actividad son a largo plazo y su orientación son de carácter estratégico.

Para un buen funcionamiento del departamento de recursos es que se dirijan bajo parámetros y normas gubernamentales que ayuden al correcto orden estratégico laboral, la adecuada gestión en la administración de los recursos humanos es determinante para lograr un armonioso clima laboral, de ella depende la actitud ante el trabajo y la permanencia de los empleados.

Las normativas son aplicaciones de cumplimientos para los auditores y empresas de entidad pública y privada.

En primer lugar, con el cumplimiento normativo se busca prevenir la materialización de riesgos, irregularidades y delitos por el incumplimiento de normas y requisitos legales sobre diferentes ámbitos que le son aplicables a la empresa, es decir, busca garantizar que la empresa actúe siempre de forma legal y evite algún tipo de responsabilidad penal, que además podría significar sanciones y multas y afectación a su reputación. (Jimenez, 2022)

Las normas indican a las personas lo que deben hacer o no hacer, en determinadas situaciones, incluso desde el punto de vista del individuo, le dicen lo que se espera de él. Mediante a esto, todos los grupos tienen sus normas. A veces, son sólo sobreentendidas, pero otras veces son explícitas, habladas y puede ser que hasta escritas.

El objetivo principal del cumplimiento normativo es garantizar que la empresa opere de manera ética, legal y responsable, evitando así sanciones, multas y daños a su reputación. Además, el cumplimiento normativo contribuye a promover la transparencia, la confianza y la sostenibilidad en el entorno empresarial.

Para los trabajadores del sector público, también concuerda con lo expresado por la doctrina. Sin embargo, el mismo hace alusión a la clasificación que ha sido establecida para la generalidad de servidores públicos, olvidando que para aquellos que prestan sus servicios en empresas públicas se requieren de un régimen especial por la naturaleza que identifica a estas entidades.

Es por ello, que de este artículo parte en gran medida la confusión conceptual que ha llevado a las interpretaciones ambiguas y erróneas sobre el régimen laboral de estos servidores.

La Unidad de Administración del Talento Humano elaborarán obligatoriamente, en consideración de la naturaleza de la gestión institucional los reglamentos internos de administración del talento

humano, en los que se establecerán las particularidades de la gestión institucional que serán objeto de sanciones derivadas de las faltas leves y graves establecidas en la Ley (Ley orgánica de servicio público, 2016)

La prevención, tal como hemos mencionado, permite evitar que se presente algún caso de incumplimiento normativo gracias a la identificación oportuna de los riesgos que esto podría traer, así como del establecimiento de controles que ayuden a mitigar su posible ocurrencia.

La detección tiene que ver con encontrar fallas o deficiencias en los controles establecidos para evitar los riesgos asociados al incumplimiento normativo. Una vez se detecten estas fallas, es fundamental ajustarlos o implementar unos nuevos.

Y el reporte trata de informar de manera oportuna y permanente a los directivos de la organización sobre actualizaciones en normativas, riesgos por incumplimientos de estas.

Esta Norma tiene como fin establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH de las instituciones, entidades y organismos del Estado sujetos al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP (Secretaría Nacional de Gestión de la Política, 2019).

Es así como nuestra Constitución considera estas normas de comportamiento, pues sus leyes fueron redactadas con el fin de construir una sociedad justa.

Es en esta misión de alcanzar una vida feliz y productiva, cuando las organizaciones se esfuerzan por realizar sus procesos con el menor impacto negativo hacia sus partes interesadas, generando compromisos y recursos para dar cumplimiento a las mejores prácticas que contribuyan a salvaguardar los derechos fundamentales de la sociedad en su conjunto.

Frente a una opinión pública cada vez más sensibilizada, las grandes empresas sufren una pesada (y frecuentemente injusta) presunción de culpabilidad que les mueve a buscar diversas alternativas que refuercen y limpien su imagen corporativa ante la sociedad.

METODOLOGIA

Resulta importante la pertinencia con los preceptos de la investigación-acción-participación; teniendo en cuenta investigador-actores locales, para lograr fines comunes, durante el proceso se establecen diálogos positivos de forma holística, incluido el establecimiento del plan de intervención inicial de la gestión de personas, confrontando ambas partes y aportando perspectivas teóricas en la praxis de los componentes del objeto, respectivamente.

Esta metodología tiene un solo enfoque, además de que carece de herramientas para identificar la gran cantidad de obligaciones de cumplimiento que tiene una organización. Se presenta una metodología que puede ayudar a las organizaciones a identificar todas sus obligaciones de cumplimiento sistémicas a partir de los riesgos a los que se enfrenta.

Se empleó técnicas como: observación, análisis documental, entrevista y encuesta, los resultados se procesan para obtener conclusiones seleccionando que permitió interpretar la interacción social existente.

Al instaurar la metodología a manejar para el proceso de una investigación, debe tomarse en cuenta los distintos elementos del contexto humana y social, ya que son los elementos que van a fijar el uso de las distintas técnicas comunes, que habrán de utilizarse para considerar los aspectos metodológicos que requiere la misma, igualmente, para contextualizar el conocimiento de manera clara, se necesita fundamentar de forma epistemológica la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSION

En consecuencia, la gestión humana se orienta a responder los problemas críticos de la empresa, como retención de clientes, aumento de productividad, mejoramiento de calidad o reducción del ciclo productivo, por lo que se apoya en la capacidad organizacional.

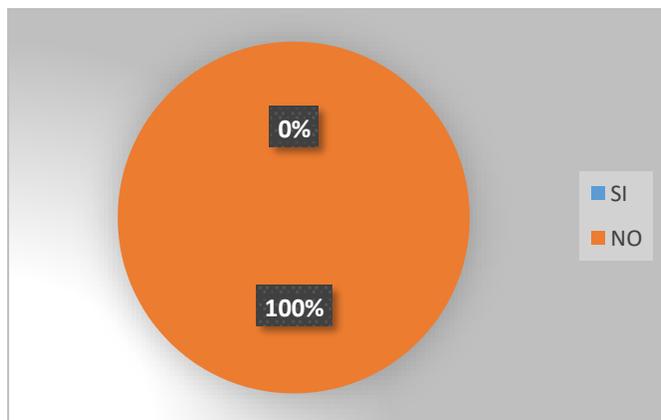
Uno de los objetivos del debate práctico administrativo es centrar la gestión en el ser humano, reconociendo en éste sus particularidades, potencialidades, talentos capacidades, sentimientos y emociones, generando un valor agregado y un aspecto diferenciador de cada organización que la haga más productiva y competitiva.

El estado ecuatoriano de acuerdo con la nueva constitución ha establecido el funcionamiento de los Gobiernos Autónomos Descentralizados en sus diferentes niveles compuestos por el GAD regional, provincial, cantonal, distrital y parroquial los mismos que trabajan para promover el desarrollo y garantía del buen vivir a través de sus competencias exclusivas y de la investigación de los funcionarios públicos que la dirigen.

¿Cree usted que el ingreso a la institución está basado en perfiles y competencias profesionales de acuerdo al puesto de trabajo?

Tabla 1: Ingreso a la institución basado en perfiles y competencias

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	20	100%
TOTAL	20	100%

Grafico 1: Ingreso a la institución basado en perfiles y competencias

ANALISIS E INTERPRETACION

La totalidad de los funcionarios respondió que no. el artículo 65 de la LOSEP, el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de méritos y oposición, así mismo el Art 3 b) Las convocatorias a los procesos de concursos de méritos y oposición, tendrán carácter público, procurarán la participación de la mayor cantidad de personas mediante acciones de difusión que faciliten la información y mejoren las oportunidades de acceso laboral

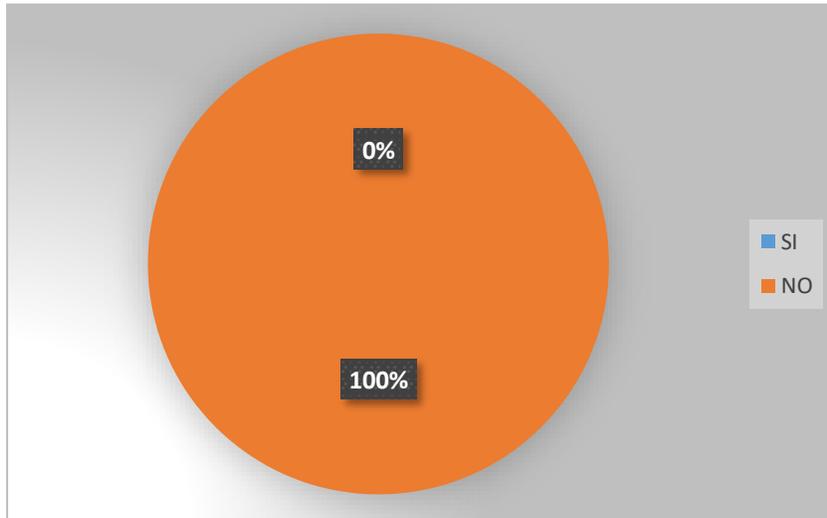
¿Se realiza la selección para la contratación de personal?

Tabla 2: Selección para contratación de personal

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	20	100%

TOTAL	20	100%
--------------	----	------

Grafico 2: Selección para contratación de personal



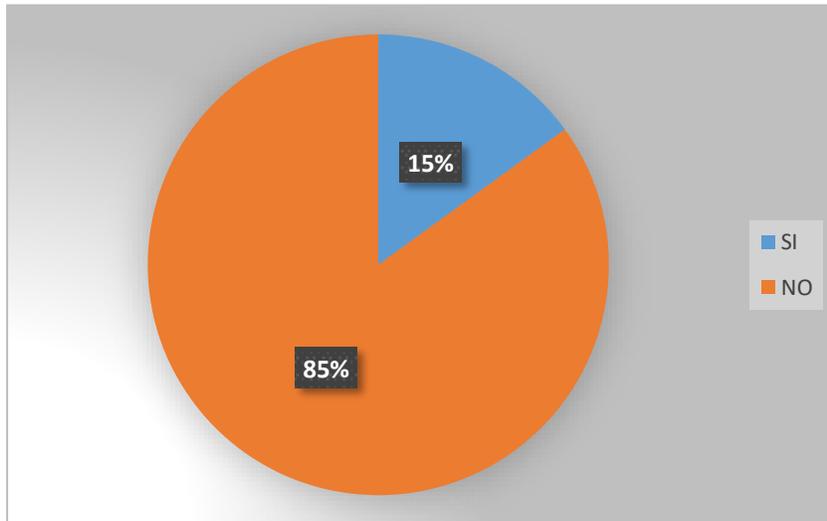
ANALISIS E INTERPRETACION

La totalidad de los funcionarios respondió que no, el buen desempeño en el puesto de trabajo está más ligado a características propias de las personas dadas en sus competencias y perfiles que a aspectos como los conocimientos y habilidades, criterios utilizados tradicionalmente como principales factores de selección.

¿El personal que labora en la institución está ubicado de acuerdo a su perfil profesional?

Tabla 3: El personal que labora en la institución está ubicado de acuerdo a su perfil profesional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	15%
NO	17	85%
TOTAL	20	100%

Grafico 3: El personal que labora en la institución está ubicado de acuerdo a su perfil profesional

ANALISIS E INTERPRETACION

A la pregunta El 15% contestó que sí y el 85% respondió que no. Un modelo de gestión por competencias es conciso, fiable y efectivo para predecir el éxito de una persona en su puesto, por ello será una herramienta válida contar con un perfil por competencias.

CONCLUSIONES

Los recursos humanos son el principal activo de una empresa, es un conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, conocimientos, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización para garantizar el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa.

La gestión de los recursos humanos ha adquirido con el devenir del tiempo una mayor relevancia, ya no es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales direccionadas a la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa.

El DRH de una organización es el encargado de la gestión de administración de los recursos humanos, siendo uno de los pilares en que se apoya para definirse y consolidarse dentro del rubro donde posiciona sus productos o servicios. Su principal objetivo es garantizar los aspectos administrativos como es el completamiento de la plantilla, el traslado, salario, beneficios y evaluación de los empleados, así como desarrollar el talento humano de la organización, creando

un clima organizacional laboral apropiado para contribuir a la productividad y responsabilidad ética y social de los trabajadores.

Referencias

- , L. o.–L. (2016). Ley orgánica de servicio público. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Castillo, F. (2020). IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- DT - Benítez Gaibor, M. K. (2022). Auditoría de gestión al área de talento humano del Cuerpo de Bomberos Ambato.
- Ecuador, C. d. (2021). Constitución de la república del Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Guerron, M. (2022). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PENIPE. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10050/1/Guerr%C3%B3n%20Mor%C3%A1n%2C%20M%282022%29%20La%20%20Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20y%20el%20Desarrollo%20Organizacional%20en%20el%20GAD%20Municipal%20del%20Cant%C3%B3n%20Penipe..pdf>
- laPolítica, S. N. (2019). Secretaria Nacional de Gestión de la Política.
- Ministerio del Trabajo. (2021). Obtenido de Código de trabajo: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Norma Juridica de Ecuador. (2015). Norma técnica del subsistema de planificación del talento humano. Obtenido de <http://www.oficial.ec/acuerdo-mdt-2015-0086-emitese-norma-tecnica-subsistema-planificacion-talento-humano>
- Secretaria Nacional de Gestión de la Política. (2021). Norma técnica del subsistema de formación y capacitación. Obtenido de <http://www.politica.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2013/04/NORMA-TECNICA-DEL-SUBSISTEMA-DE-FORMACION-Y-CAPACITACION.pdf

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).