




Lineamientos básicos en el perfil profesional y laboral del personal del Departamento de RRHH de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivia

Basic guidelines in the professional and labor profile of the personnel of the HR Department of the Gabriel René Moreno Autonomous University, Bolivia

Adam Mendoza Mercado *

 <https://orcid.org/0000-0001-8066-0620>

Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivia

* adam.mendoza@live.com

RESUMEN

El objetivo de este artículo fue analizar los lineamientos básicos en el perfil profesional y laboral del personal situado en el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, la cual es parte del sistema universitario público de Bolivia. La metodología que se aplicó fue un cuestionario de cinco preguntas, mediante el uso de tablas estadísticas hechas con el programa IBM-SPSS; esto con el objetivo de aplicar para posteriormente analizar los resultados y realizar una comparación de ideas y teorías que tienen autores de libros y conocedores del área de perfiles profesionales y laborales en el rubro de los Recursos Humanos. Los resultados que fueron encontrados con dicho análisis lograron identificar aquellos lineamientos específicos por los cuales se deben tomar en cuenta al momento de realizar una gestión eficiente con el personal ubicado en el área de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno.

Palabras clave: Lineamientos, Perfil Profesional, Recursos Humanos, Cuestionario y Teorías.

ABSTRACT

The objective of this article was to analyze the basic guidelines in the professional and labor profile of the personnel located in the Department of Human Resources of the Gabriel René Moreno Autonomous University, which is part of the public university system of Bolivia. The methodology that was applied was a five-question questionnaire, through the use of statistical tables made with the IBM-SPSS program; this with the objective of applying to later analyze the results and make a comparison of ideas and theories that have authors of books and experts in the area of professional and labor profiles in the field of Human Resources. The results that were found with this analysis were able to identify those specific guidelines by which they should be taken into account when performing an efficient management with the personnel located in the Human Resources area of the Gabriel René Moreno Autonomous University.

Keywords: Guidelines, Professional Profile, Human Resources, Questionnaire and Theories.

Recibido: 07/06/2019;

Aceptado: 07/02/2020

Publicado: 30/06/2020

1. Introducción

El propósito de la presente investigación ayudará a conocer cuáles son los lineamientos básicos por los cuales todo Departamento de RR.HH. debe tomar en cuenta al momento de definir los aspectos esenciales del perfil profesional y laboral requerido, todo esto en función a la formación óptima de la carrera profesional en los Recursos Humanos como base para el desarrollo institucional, departamental y nacional.

El interés que se tiene por estudiar estos puntos, referentes a los lineamientos básicos en el perfil profesional y laboral del personal, hace entender la singularidad que tiene cada institución en la cultura por el cual se manejan día a día. Es por esto que el Departamento de RR.HH. de la U.A.G.R.M. dentro de sus objetivos trazados está el de definir el horizonte por donde se irá formando el personal que lo comprende y las tareas que desarrollan.

La importancia de tomar en cuenta estos elementos en la formación de un trabajador, hace que el Departamento de Recursos Humanos se convierta de una unidad operativa a una unidad estratégica, contribuyendo en gran medida al propósito de la institución y el logro de sus objetivos.

El contexto científico actual en el área de los Recursos Humanos tiene la concepción de generar cambios en una organización de acuerdo con las necesidades específicas, tomando siempre como prioridad al Talento Humano que lo comprende, es decir, el personal que forma parte de los lineamientos por los cuales se busca crecer en el desarrollo profesional y laboral.

2. Materiales y métodos

La presente investigación se hizo bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo de una investigación descriptiva, este enfoque permitió la recolección y análisis de la información mediante el uso del programa IBM-SPSS; este programa estadístico ayudó en conocer los lineamientos básicos en el perfil profesional y laboral que se tiene del personal del Departamento de RR.HH. de la U.A.G.R.M.

El instrumento utilizado para determinar los procesos y procedimientos que tiene el Departamento de RR.HH. de la U.A.G.R.M. fue a través de un cuestionario de cinco preguntas, dicho instrumento fue aplicado en los meses de octubre, noviembre y diciembre de la gestión 2019.

Población: Se tomó en cuenta al personal institucional con contrato indefinido de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno de la ciudad de Santa Cruz de la Sierra en Bolivia.

Muestra: Se tuvo una muestra específica de treinta funcionarios, teniendo un muestreo estratificado de tipo probabilístico; ya que se tomó en cuenta sólo al personal trabajando en el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma Gabriel Rene Moreno.

3. Resultados

A continuación se hace una representación gráfica de los resultados obtenidos mediante las tablas estadísticas procesadas con el programa IBM-SPSS.

Tabla 1. Niveles de cargos según responsabilidades asignadas.

¿Cuál es el nivel de su cargo según memorándum de designación o responsabilidades asignadas?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Profesional	19	63,3	63,3	63,3
	Técnico	7	23,3	23,3	86,7
	Estudiante	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

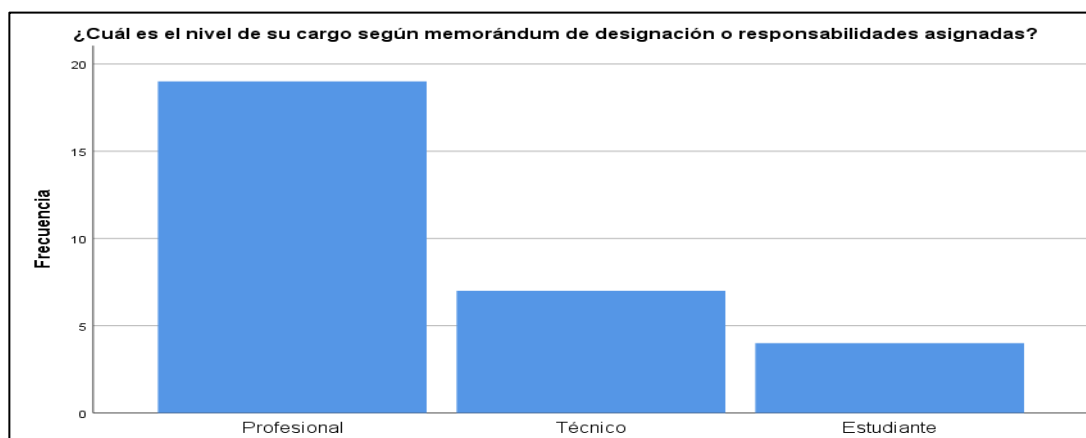


Figura 1. Resultados de los niveles de cargos según responsabilidades asignadas. Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Perfil profesional del personal

¿Cuál es su profesión?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administrador de Empresas	2	6,7	6,7	6,7
	Abogado	17	56,7	56,7	63,3
	Contador	7	23,3	23,3	86,7
	Ingeniero Comercial	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

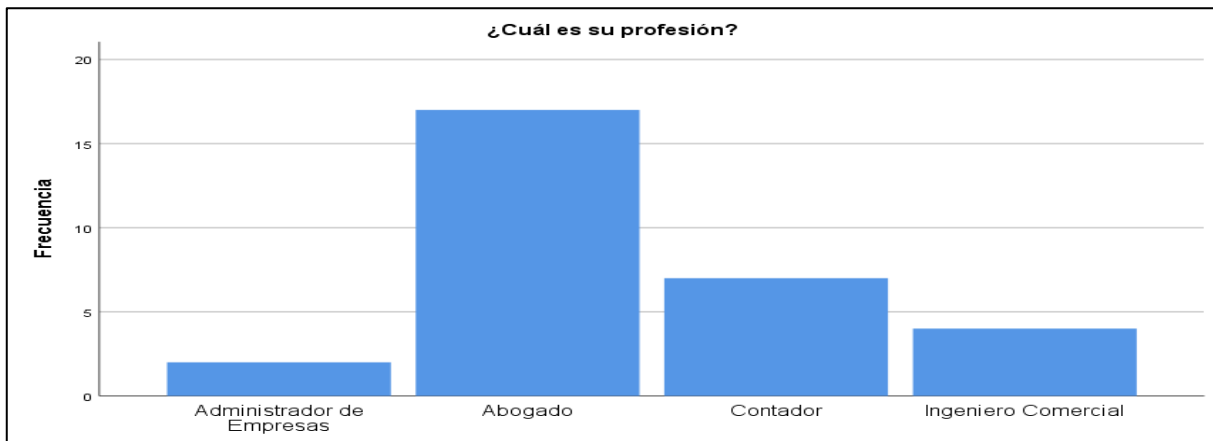


Figura 2. Resultados del perfil profesional del personal. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Formación de post-gradual del personal

¿Cuenta con algún curso de postgrado?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	6	20,0	20,0	20,0
	No	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

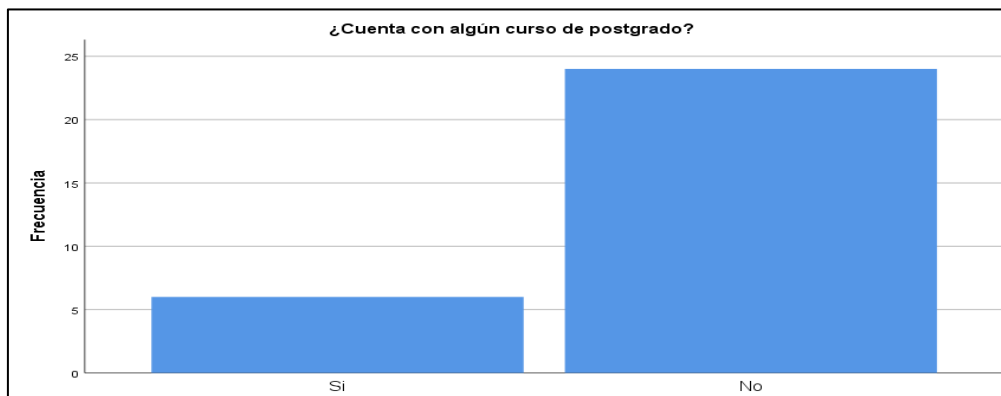


Figura 3. Resultados de la formación de post-gradual del personal. Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Años de antigüedad dentro del cargo

¿Cuántos años de antigüedad tiene dentro del cargo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2 años	6	20,0	20,0	20,0
	3 años	6	20,0	20,0	40,0
	4 años	5	16,7	16,7	56,7
	5 años o más	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

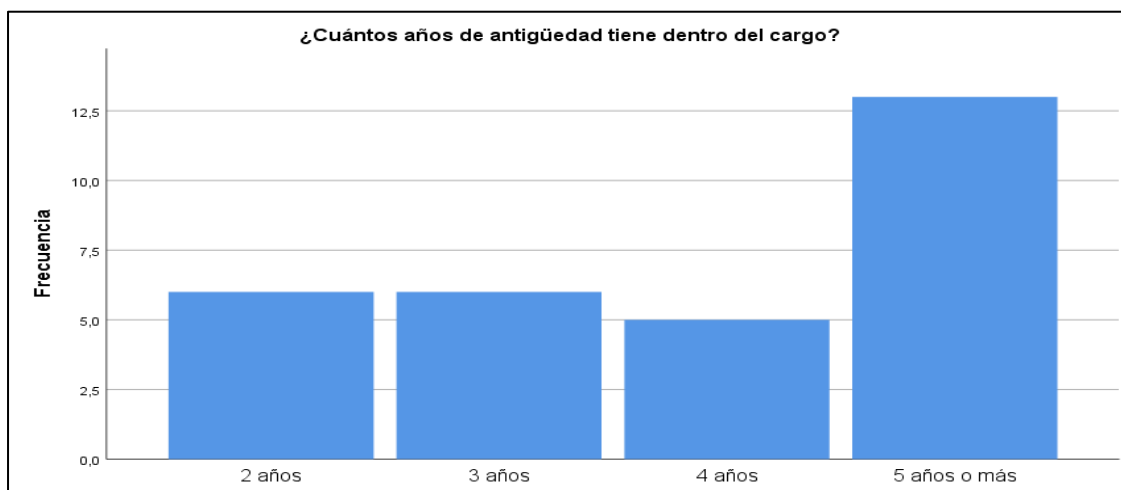


Figura 4. Resultados de los años de antigüedad dentro del cargo. Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Funciones a realizar en el cargo actual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Planificar	3	10,0	10,0	10,0
	Organizar	22	73,3	73,3	83,3
	Dirigir	3	10,0	10,0	93,3
	Controlar	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

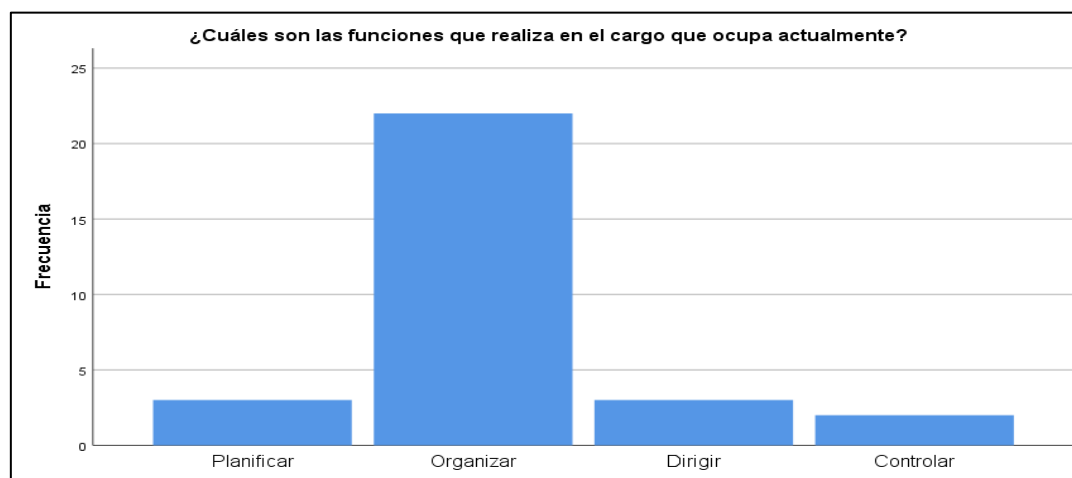


Figura 5. Resultados de las funciones a realizar en el cargo actual. Fuente: Elaboración propia

4. Discusión

Los resultados obtenidos en el análisis estadístico mediante el uso del programa IBM-SPSS, tuvieron directa relación con el propósito de la presente investigación, ya que se logró identificar aquellos aspectos básicos que son necesarios para conocer los lineamientos de acuerdo con el perfil profesional y laboral del personal del Departamento de RR.HH. de la U.A.G.R.M., esto se describe e interpreta bajo el siguiente detalle:

- Mediante la Figura 1 de barras se observa que del 100% de las personas consultadas, el 63,3% menciona que el nivel de su cargo es de profesional, mientras que el 23,3% su cargo es a nivel de técnico, y el 13,3% restante son estudiantes.
- De acuerdo con la Figura 2 de barras se puede observar que la profesión de abogacía es la que prima dentro del Departamento de RRHH ya que del 100 % de las personas consultadas, el 56,7% son abogados, mientras que el 23,3% tienen la profesión de contador, el 13,3% son ingenieros comerciales y sólo el 6,7% restantes administradores de empresas.

- De acuerdo con la Figura 3 de barras y según las respuestas del personal encuestado, llama mucho la atención que el 80% no cuenta con un curso de Postgrado y tan solo el 20 % tiene una formación Post-gradual, considerando que en la anterior consulta muestra que más del 60% tienen un cargo a nivel profesional.
- De acuerdo con los resultados obtenidos en la Figura 4 de barras, el 43,3% del total de los encuestados tiene 5 años o más dentro de su cargo, un 20% tiene 2 años y con el mismo porcentaje de 20% una parte de los encuestados tiene 3 años en su cargo, por último, el 16,7% restante ya lleva 4 años en el mismo cargo.
- De acuerdo con los resultados obtenidos en la Figura 5 de barras, del 100 % de las personas encuestadas con respecto a la función que realizar en el cargo que ocupa actualmente, el 73,3% su función es organizar, mientras que sólo el 10% Planifica, el otro 10 % dirige y por último el 6,7 % se encarga de controlar.

De acuerdo con los resultados obtenidos no se puede minimizar el grado de importancia del perfil profesional y laboral de un trabajador ya que permite obtener una mejor planificación, dirección y control de sus tareas y funciones y así coadyuvar a los objetivos institucionales tanto en su departamento como en su totalidad.

Una gestión se apoya y funciona a través de personas, por lo general equipos de trabajo, para poder lograr resultados. En el caso de las personas, con el tiempo irán cambiando la percepción, la experiencia y la motivación¹.

Un campo tan dinámico y competitivo como el de los Recursos Humanos no se encuentra exento de enfrentarse a una serie de retos o desafíos provenientes del contexto socioeconómico donde se desenvuelve, estos retos, de acuerdo a si se están preparado o no para asumirlos, pueden representar oportunidades o amenazas para la institución. En tal sentido, un profesional de RR.HH. debe tener presente esta problemática y ser lo suficientemente flexible como para adaptarse a estos desafíos, y más aún, estar preparado para enfrentarlos exitosamente².

La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales³.

De igual manera las organizaciones formales ponen a disposición los mejores esfuerzos por evitar que existan vacíos en lo que respecta al perfil profesional y laboral de los Recursos Humanos, tomando en cuenta dentro de ellos, los lineamientos básicos que tienen y que buscan⁴.

Las organizaciones logran sus objetivos mediante la implementación de sus estrategias a través de la administración efectiva y eficiente de sus recursos,

entre los cuales el más importante es el recurso humano, siempre y cuando se considere a la mano de obra como prioridad para alcanzar los objetivos trazados⁵.

El objetivo general de los Recursos Humanos es promover la gestión del Talento Humano orientado al desarrollo de los funcionarios de la universidad y al mejoramiento del servicio al usuario en cumplimiento de las políticas institucionales⁶.

Tomando en cuenta estas diferentes posturas y examinando los datos obtenidos de acuerdo al cuestionario aplicado mediante sus cinco preguntas realizadas al personal del Departamento de Recursos Humanos de la U.A.G.R.M., se puede evidenciar que existe más del 60% que poseen un cargo a nivel profesional y en su mayoría son abogados, es donde se debe tomar una decisión de acuerdo a los lineamientos que busca la institución y que sea en beneficio mutuo, con el objetivo de generar valor en el capital humano individual y grupal; sin embargo siguiendo este análisis, sólo un 20 % cuentan con algún curso de Postgrado, además que son personal que trabajan en la misma unidad 5 años o más y esto podría ser considerado como un estilo cultural de trabajo de la organización, es por esto que es necesario fomentar al crecimiento en la formación del personal en pro del aporte que genere a la institución.

5. Conclusiones

Mediante la presente investigación se logra evidenciar que existe una cantidad notable de funcionarios que poseen un cargo a nivel profesional y que en su mayoría son abogados, sin embargo, curiosamente existe un alto porcentaje de profesionales que no cuentan con cursos de Postgrados siendo que en su mayoría trabajan más de cinco años.

Tomando en cuenta los detalles anteriormente descritos, se logró identificar las siguientes características:

- Existe una mayor cantidad de personal formado en el área de abogacía en relación con otras ramas afines al área de Recursos Humanos como la Licenciatura en Administración de Empresas.
- Existe poca predisposición para realizar algún curso de Postgrado considerando que la mayoría trabaja más de 5 años.
- El trabajo concentrado en la organización hace que los otros elementos del proceso administrativo como la planificación, dirección y control, le resten importancia o subestimen su incidencia en los objetivos institucionales.

Con lo analizado en el presente artículo, se llega a concluir que es de suma importancia tomar en cuenta los lineamientos básicos de perfil profesional y laboral del personal del Departamento de RR.HH. de la

U.A.G.R.M., ya que esto permitirá mejorar el trabajo, la relación laboral, la gestión institucional y otros elementos esenciales que es importante no solamente para una institución académica si no para cualquier rubro empresarial que maneje el recurso más importante en una organización, que es el capital humano.

Agradecimientos

Expreso un agradecimiento sincero y profundo a la Ph.D. Elizabeth Ávila Angulo, mi formadora en el módulo de Artículos Científicos, lo cual forma parte del programa académico del Doctorado en Ciencias Empresariales, y que tuvo una importante contribución en el desarrollo del presente trabajo.

Referencias

1. Albarrán F, Márquez B. *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. 2da Ed. España. RA-MA Editorial. 2012.
2. Alfaro M. *Administración de Personal*. 2da Ed. México. Red Tercer Milenio. 2012.
3. Arboledas J. *Global Thinking: La Batalla por el Talento*. 1era Ed. México. Ircó. 2014
4. Ayensa A. *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. 2da Ed. España. Paraninfo. 2015.
5. Cuesta A. *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. 2da Ed. Cuba. Ecoe Ediciones. 2016.
6. Universidad Autónoma Morena G. *Información Institucional*. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. Dpto. DTIC, Consultado el 09/05/2018 a las 10:00. <https://www.uagrm.edu.bo/la-universidad>
7. Dailey R. *Comportamiento Organizacional*. 1era Ed. Reino Unido. Heriot-Watt University. 2012.
8. Hernández Z. *Teoría General de la Administración*. 4ta Ed. México. Grupo Editorial Patria. 2014.
9. La Calle G. *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. 2da Ed. Colombia. Edítex. 2016.
10. Patiño F. *Administración, Gestión Organizacional y Procesos Administrativos*. 2da Ed. México. Prentice Hall. 2010
11. Riascos S. *Herramientas TIC como apoyo a la Gestión del Talento Humano*, HTAGTH. 2011
12. Rodríguez J. *El Modelo de Gestión de Recursos Humanos*. 3era Ed. España. Editorial UOC. 2014
13. Ulrich D. *Recursos Humanos: Champions*. 2da Ed. Argentina. Ediciones Granica S.A. 2016
14. Wayne M. *Administración de Recursos Humanos*. 1era Ed. México. Prentice Hall. 2010