



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría CPA.**

Tema:

“La gestión del talento humano y el desarrollo de competencias procedimentales de los contadores del sector carrocero de la ciudad de Ambato”.

Autora: Velastegui Arcos, Cristina Monserrath

Tutora: Tapia Panchi, Erika Paulina

Ambato – Ecuador

2017

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Ing. Mg. Erika Paulina Tapia Panchi, con cédula de ciudadanía N° 050250872-4, en calidad de Tutora del proyecto de investigación con el tema: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES DE LOS CONTADORES DEL SECTOR CARROCERO DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, desarrollado por Cristina Monserrath Velastegui Arcos, de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Octubre de 2017

TUTORA



Ing. Mg. Erika Paulina Tapia Panchi
C.C. 050250872

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Cristina Monserrath Velastegui Arcos, con cédula de ciudadanía N° 1804797098, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto investigativo, bajo el tema: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES DE LOS CONTADORES DEL SECTOR CARROCERO DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Octubre de 2017

AUTORA



Cristina Monserrath Velastegui Arcos

C.C. 180479709-8

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial, y que realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Octubre de 2017

AUTORA



Cristina Monserrath Velastegui Arcos

C.C. 180479709-8

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

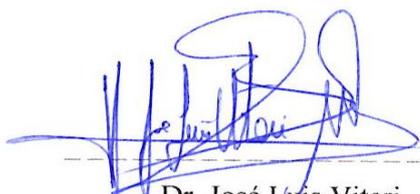
El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES DE LOS CONTADORES DEL SECTOR CARROCERO DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, elaborado por Cristina Monserrath Velastegui Arcos, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Octubre del 2017



Eco. Mg. Diego Proaño

PRESIDENTE



Dr. José Luis Viteri

MIEMBRO CALIFICADOR



Ing. Paulina Pico

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios por permitirme llegar hasta aquí, por ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad.

A mis padres, por ser mi motor fundamental para salir adelante, por su esfuerzo, cariño, comprensión, para alcanzar una meta más como profesional, a mi esposo y a toda mi familia por ser mi apoyo incondicional para llegar a cumplir mis objetivos.

Cristina Monserrath Velastegui Arcos

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a todas las autoridades, docentes y compañeros de la Facultad Técnica de Ambato por el apoyo y guía en el momento indicado.

A mi familia, a mi esposo y amigos, por su ayuda, motivación, confianza, lograron que este camino fuera un gran logro en mi vida y en mi futuro.

Finalmente mi eterna gratitud y estima a la Ing. Erika Tapia, a pesar de las adversidades siempre estuvo dispuesta a guiarme en este último peldaño para alcanzar mi meta.

Cristina Monserrath Velastegui Arcos

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA: “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES DE LOS CONTADORES DEL SECTOR CARROCERO DE LA CIUDAD DE AMBATO”

AUTORA: Cristina Monserrath Velastegui Arcos

TUTORA: Ing. Mg. Erika Paulina Tapia Panchi

FECHA: Octubre del 2017

RESUMEN EJECUTIVO

La intervención activa del talento humano actualmente es importante, puesto que del mismo depende el progreso y competitividad de las empresas, es por ello que la siguiente investigación resalta como objetivo analizar la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias procedimentales de los contadores del sector carrocero de la ciudad de Ambato, se destaca además varios aspectos negativos tales como la deficiente evolución del desempeño, porque no se toma en cuenta al cien por ciento los puntos de vista del personal, escasa habilidad para manejar a los grupos de trabajo, falta de liderazgo, no se otorgan planes o programas motivacionales, en cuanto a la capacitación que reciben no es por cada área de trabajo la misma se da una o dos veces al año en ciertas empresas, no se utilizan mecanismo para identificar las competencias procedimentales de los contadores, se detalla así mismo los antecedentes investigativos donde se recopilan información notable y claramente concerniente al tema de investigación, la fundamentación científico técnica, partiendo de la administración de recursos humanos, organización de empresas, clima organizacional, formación de competencias, métodos de trabajo, y la gestión de competencias, en lo que respecta a la metodología se emplea la investigación documental, de campo, los enfoques tanto cuantitativo como cualitativo, nivel descriptivo, la población de estudio, la operacionalización de variables, plan de recolección y procesamiento de información, análisis e interpretación de datos en el cual arroja los resultados de trabajo investigativo, y finalmente se puntualiza las limitaciones del estudio y las conclusiones y recomendaciones.

PALABRAS DESCRIPTORAS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, DESARROLLO DE COMPETENCIAS, GESTIÓN DE COMPETENCIAS, EVALUACION DE DESEMPEÑO, CLIMA ORGANIZACIONAL.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY ACCOUNTING AND AUDIT
CAREER ACCOUNTING AND AUDIT**

TOPIC: “THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND THE DEVELOPMENT OF PROCEDURAL COMPETENCIES OF THE ACCOUNTANT OF THE BUS MAKING INDUSTRY IN AMBATO”.

AUTHOR: Cristina Monserrath Velastegui Arcos

TUTOR: Ing. Mg. Erika Paulina Tapia Panchi

DATE: October 2017

ABSTRACT

The active involvement of the Human Talent is currently of vital importance, since it depends on the progress and competitiveness of enterprises, it is for this reason that the current research emphasizes objective to study the Human Talent Management and the development of procedural skills of the accountants Do you want to insure your car sector of the city of Ambato, it also highlights several negative aspects such as the poor development of the performance, because it is not taken into account to one hundred percent the points of view of the staff, little ability to handle the work groups, lack of leadership, are not granted motivational plans or programs, with regard to the training they receive is not for each area of work the same is given once or twice a year in certain companies, there is no mechanism for identifying the competencies procedural aspects of the counters, outlined the background research where it is clearly notable and collect information concerning the subject of research, the scientific and technical foundation, on the basis of the administration of human resources, business organization, organizational climate, training skills, methods of work, and the management of competences, with regard to the methodology used the documentary research, field, both quantitative and qualitative approaches, the descriptive level, the study population, the operationalization of variables, plan for data collection and processing of information, analysis and interpretation of data in which the results of research work, and finally points out the limitations of the study and the conclusions and recommendations.

KEYWORDS: HUMAN TALENT MANAGEMENT, DEVELOPMENT OF SKILLS, MANAGEMENT SKILLS, PERFORMANCE EVALUATION, ORGANIZATIONAL CLIMATE.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	2
1.1 Tema de Investigación	2
1.2 Análisis, descripción y formulación del problema.....	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.1.1 Contexto Macro.....	2
1.2.1.2 Contexto Meso.....	4
1.2.1.3 Contexto Micro.....	6
1.2.2 Árbol de problemas	8
1.2.3 Análisis Crítico.....	8
1.2.4 Formulación del Problema	9
1.2.5 Delimitación	9
1.3 Justificación.....	10
1.4 Objetivos	11
1.4.1 Objetivo general	11
1.4.2 Objetivos específicos.....	11

CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1 Antecedentes Investigativos.....	12
2.3 Fundamentación Teórica Variable Independiente	17
2.4 Fundamentación Teórica Variable Dependiente.....	27
2.5 Preguntas directrices	34
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA	35
3.1 Modalidad básica de la investigación.	35
3.1.1 Bibliográfica – documental	35
3.1.2 De Campo.....	35
3.2 Enfoque de la investigación	36
3.1.2 Enfoque Cuantitativo.....	36
3.2.2 Enfoque cualitativo.....	36
3.3 Nivel o tipo de investigación.....	37
3.3.1 Descriptivo	37
3.4 Población.....	37
3.5 Muestra.....	38
3.6 Unidad de investigación.....	38
3.7 Operacionalización de Variables.....	39
3.8 Descripción detallada del tratamiento de la información.....	41
3.8.1 Plan de recolección de información.	41
3.8.2 Plan de procesamiento de información.....	41
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS.....	43
4.1 Principales resultados.....	43
4.2 Limitaciones del Estudio.....	125
4.3 Conclusiones	125
4.4 Recomendaciones.....	126
ANEXOS	133
Anexo N°1: Entrevista dirigida a los Jefes de Talento Humano de las Empresas del sector carrocerero.	133
Anexo N°2: Encuesta dirigida a los contadores de las Empresas del sector carrocerero.....	135

ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO	PÁGINA
Cuadro N°1: Carrocerías en la ciudad de Ambato.	6
Cuadro N°2: Población.	37
Cuadro N°3: Operacionalización de la variable independiente: Gestión del Talento Humano.	39
Cuadro N°4: Operacionalización de la variable dependiente: Desarrollo de Competencias procedimentales.	40
Cuadro N°5: Plan Recolección de Información.	41
Cuadro N°6: Género.	43
Cuadro N°7: Nivel de Instrucción.	44
Cuadro N°8: Edad.	45
Cuadro N°9: Tiempo que lleva trabajando en la empresa.	46
Cuadro N°10: Gestión del Talento Humano.	47
Cuadro N°11: Comunicación interna.	48
Cuadro N°12: Comunicación de los resultados y marcha de la empresa.	49
Cuadro N°13: Funciones que debe realizar en su área de trabajo.	50
Cuadro N°14: Habilidad para interactuar.	51
Cuadro N°15: Planes o programas motivacionales.	52
Cuadro N°16: Normas y procedimientos de seguridad.	53
Cuadro N°17: Maquinaria y equipos.	54
Cuadro N°18: Equipos de protección individual y ropa de trabajo.	55
Cuadro N°19: Capacitación para mejor su desempeño laboral.	56
Cuadro N°20: Capacitaciones prácticas y evaluadas.	57
Cuadro N°21: Adecuado ambiente laboral.	58
Cuadro N°22: Solución parcial.	59
Cuadro N°23: Posibles soluciones.	60
Cuadro N°24: Cumplimiento de objetivos.	61
Cuadro N°25: Conocimientos y habilidades.	62
Cuadro N°26: Funciones.	63
Cuadro N°27: Oportunidad de seguir mejorando.	64
Cuadro N°28: Metas.	65
Cuadro N°29: Planificación estratégica.	66

Cuadro N°30: Perfil profesional.	67
Cuadro N°31: Competencias.	68
Cuadro N°32: Descripción y perfil del puesto.	122

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico N°1: Árbol de Problemas.....	8
Gráfico N°2: Súper-ordinación conceptual - variables independiente y dependiente.	14
Gráfico N°3: Sub-ordinación conceptual - variable independiente.	15
Gráfico N°4: Sub-ordinación conceptual - variable dependiente.	16
Gráfico N°5: Género.	43
Gráfico N°6: Nivel de Instrucción.	44
Gráfico N°7: Edad.....	45
Gráfico N°8: Tiempo que lleva trabajando en la empresa.	46
Gráfico N°9: Gestión del talento humano.....	47
Gráfico N°10: Comunicación interna.	48
Gráfico N°11: Comunicación de los resultados y marcha de la empresa.	49
Gráfico N°12: Funciones que debe realizar en su área de trabajo.	50
Gráfico N°13: Habilidad para interactuar.	51
Gráfico N°14: Planes o programas motivacionales.	52
Gráfico N°15: Normas y procedimientos de seguridad.	53
Gráfico N°16: Maquinaria y equipos.	54
Gráfico N°17: Equipos de protección individual y ropa de trabajo.....	55
Gráfico N°18: Capacitación para mejor su desempeño laboral.	56
Gráfico N°19: Capacitaciones prácticas y evaluadas.....	57
Gráfico N°20: Adecuado ambiente laboral.....	58
Gráfico N°21: Solución parcial.....	59
Gráfico N°22: Posibles soluciones.....	60
Gráfico N°23: Cumplimiento de objetivos.	61
Gráfico N°24: Conocimientos y habilidades.	62
Gráfico N°25: Funciones.	63
Gráfico N°26: Oportunidad de seguir mejorando.....	64
Gráfico N°27: Metas.....	65
Gráfico N°28: Planificación estratégica.....	66

Gráfico N°29: Perfil Profesional.....	67
Gráfico N°30: Competencias.	68

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un conjunto constituido por diversos procesos que mide y conduce hacia el desempeño de los colaboradores que de cierto modo permita adquirir un enfoque claro de las competencias que requieren, teniendo mejores resultados, adquiriendo su vez un balance en el desarrollo profesional del trabajador, alcanzando significativamente el éxito esperado. Por ello es irrefutable la implementación de herramientas que claramente desarrollen las competencias que tienen los empleados.

En el presente proyecto de investigación se desarrolla la siguiente estructura:

Capítulo I, se realiza un análisis y descripción del problema de investigación, con del mencionado, formulación del problema, preguntas directrices, contextualización, árbol de problemas, análisis crítico, justificación objetivos general y específicos.

Capítulo II, se desarrollan los ejes de la investigación a través del marco teórico, se puntualizan los antecedentes investigativos, la fundamentación científico-técnica e hipótesis.

Capítulo III, constituido por la metodología, modalidad básica de la investigación, el enfoque de la investigación, nivel o tipo de investigación, población, unidad de investigación, operacionalización de variables, descripción detallada del tratamiento de la información.

Capítulo IV, compuesto por los resultados, limitaciones del estudio conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1 Tema de Investigación

La gestión del talento humano y el desarrollo de competencias procedimentales de los contadores del sector carrocero de la ciudad de Ambato.

1.2 Análisis, descripción y formulación del problema

1.2.1 Contextualización

1.2.1.1 Contexto Macro

En el Ecuador, existe una gran cantidad de micro, medianas y pequeñas empresas que no han podido obtener una certificación con normas internacionales. Pese a esta limitación necesitan demostrar sus condiciones para integrarse al negocio mundial. Estas empresas son las mayores generadoras de fuentes de ingreso y es indispensable fortalecer su desarrollo y estructura para favorecer a la competitividad general del país. (INEN, 2010)

Las PYMES en el país son pilares en la creación de nuevos empleos, a través de los cuales se enlazan cadenas productivas, al analizar la distribución de los ingresos por actividad económica se observa que las principales actividades en las que se desempeñan las empresas medianas son: Comercio al por mayor y menor 39%, Industria Manufacturera 14%, Transporte y almacenamiento 6%, Construcción 6%; mientras que los sectores de actividad para empresas pequeñas son: Comercio al por mayor y menor 29%, Industria Manufacturera 10%, Transporte y almacenamiento 9% y Construcción 7%.

En relación a estructura las pequeñas empresas mantienen en promedio 14 empleados, de los cuales el 83% es fijo y el 17% eventual; mientras que las medianas empresas conservan en su estructura un promedio de 85 trabajadores de los cuales el 70% es personal fijo y 30% personal eventual. (Zabala, 2016)

Uno de los aspectos esenciales en el desarrollo del capital humano es el aumento y perfeccionamiento de las capacidades de los trabajadores. Estas capacidades se incrementan con la preparación, la formación, el adiestramiento y la experiencia, y se refieren, en lo fundamental, al conocimiento práctico, el talento, las habilidades adquiridas y las destrezas aprendidas por un individuo, que lo convierten, potencialmente, en un valioso activo. (Aguilera, Lau, & B., 2014).

El personal que compone la fuerza de trabajo de una organización es el recurso más sustancial y valioso, por ende, es preciso motivarlo, capacitarlo, y evaluarlo para adquirir óptimos beneficios tanto para la empresa como también para el trabajador. No obstante, las organizaciones, desde sus departamentos de Recursos Humanos, pretenden obtener la excelencia y se esfuerzan para que día a día el capital humano goce de un clima laboral agradable y propenso a la eficiencia, es común hallar indiscutibles problemas que reinciden en todas las empresas, indistintamente del sector al que pertenezcan. Son escenarios que a veces aparentemente son simples pero que pueden originar graves consecuencias en el desenvolvimiento de la organización desde el punto de vista empresarial, entre estas problemáticas se menciona la falta de capacitación, métodos de selección poco adecuados, inconvenientes en la comunicación, etc.

El sector carrocerero ecuatoriano tiene el reto de cumplir la normativa vigente en el país. Por ello, 54 de estas empresas, fueron certificadas hasta junio del 2015 para la producción de las cabinas, según los datos de la Agencia Nacional de Tránsito (ANT) y de la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías.

Estas empresas funcionan en Chimborazo, Pichincha, Guayas, Manabí, Azuay, Santo Domingo de los Tsáchilas y Tungurahua. Proporcionan trabajo a

5.000 personas en forma directa y a 10.000 indirectamente; estos últimos son autopartistas que entregan asientos, ventanas y otros accesorios necesarios para el ensamblaje de las carrocerías. (Moreta, 2015).

El ministerio de finanzas y productividad junto con el Gobierno Provincial de Tungurahua a finales del año 2013 inauguraron el centro de Fomento Productivo Metalmecánico Carrocero el cual deberá culminar en el 2017, el mismo que servirá para el desarrollo sostenible del sector, este proyecto favorecerá a 60 empresas nacionales y generará cerca de 2.550 plazas de trabajo. La creación de este centro responde a la estrategia de “Centros de Fomento Productivo”, con el propósito de crear estructuras y componentes carroceros con innovación e investigación.

El Centro de Fomento Metalmecánico Carrocero apoyará a la asociatividad y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas carroceras; de esta manera promoverá el empleo y la mano de obra de calidad, e impulsar la producción más limpia y cuidado del medio ambiente. (ANDES, 2013)

1.2.1.2 Contexto Meso

En la provincia de Tungurahua la elaboración de carrocerías es uno de los pilares fundamentales en la economía de la provincia, sin embargo, el sector ha sufrido un descenso en su producción, esto también se debe a que al momento de comprar la materia prima se paga aranceles, mientras que los buses importados tienen exoneraciones, esto hace que la producción nacional sea menos competitiva que lo importado. (El Herald, 2016)

Con la inauguración del centro carrocero se prevé potenciar el desarrollo sostenible del sector, debido a que se innovará la maquinaria y materiales para producir carrocerías de alta calidad. Además hay que considerar ciertos factores para el cumplimiento de objetivos, entre ellos la mejora de la tecnología y del recurso humano con el que cuentan las empresas. (Ministerio de Industrias y Productividad, 2016)

La dinámica de los mercados exige una mejora de los sectores productivos, por ello las competencias que desarrolle la empresa en su personal, se convierten en una fuente estratégica competitiva, para la toma de decisiones al momento de potenciar y diferenciarse de la competencia.

Por ello la relación de las competencias y las ventajas competitivas al momento de elaborar un producto de mejor calidad, ofrecer mejores servicios a los clientes, diseñar un producto que tenga mejor rendimiento que la competencia, etc., permiten a la empresa formular lineamientos estratégicos. (Leyva, López, Nuño, & Cavazos, 2014)

El capital humano es considerado como el elemento más importante de la empresa por ser fuente de innovación y renovación estratégica con el que cuenta. Hace referencia no tanto a la persona sino a aspectos como el conocimiento, experiencia, motivación, habilidad de razonamiento y decisión, lealtad, etc., que poseen las personas y los grupos. En concreto el capital humano va dirigido a la mejora de las habilidades y destrezas del individuo. (Aguilera, 2011)

Los procesos que componen el desarrollo de la gestión del talento humano son: la planificación del talento humano, el análisis y diseño de puestos de trabajo, la cobertura de las necesidades del talento humano de la entidad, el reclutamiento y la selección, la integración de los nuevos empleados, la capacitación para los nuevo empleados, la mejora continua del empleado, la capacidad de desarrollar nueva ideas y generar buenas relaciones de trabajo, el aumento del potencial del individuo, la evaluación del desempeño, la compensación de los empleados a través de incentivos, la gestión de la salud e higiene en el trabajo, entre otras. (García M. , 2013)

Sin embargo, en la provincia de Tungurahua el sector carrocero, a pesar de ser una de los más productivos y comerciales a nivel nacional se evidencia varias problemáticas en cuanto a la administración que muchas empresas manejan actualmente, en relación a los procesos de reclutamiento, selección, inducción,

capitación y evaluación del personal al controlarlos para ocupar un puesto de trabajo, a más de ello no se identifican claramente sus competencias labores.

1.2.1.3 Contexto Micro

Actualmente en la ciudad de Ambato existen cerca de 39 empresas carroceras, varias de ellas necesitan modificar el procedimiento para la contratación de su de sus contadores requiere que establezca parámetros para que de esa manera alcancen los objetivos de la organización.

Las carrocerías en la ciudad de Ambato se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro N°1: Carrocerías en la ciudad de Ambato.

N°	SECTOR	NÚMERO DE EMPRESAS CARROCERAS
11	HUACHI CHICO	10
7	HUACHI GRANDE	12
10	NORTE	11
12	SALIDA A GUARANDA	7

Fuente: (CANFAC, 2016).

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Varios factores han contribuido a los nuevos desafíos de la gestión del talento humano entre ellos económicos, tecnológicos, sociales, culturales, etc., para producir excelentes resultados, a través de una ventaja competitiva sustentable.

El capital humano es determinante en el crecimiento y desarrollo de una organización, con una gestión adecuada se logra la sinergia de todos los niveles.

En la actualidad, la gestión del talento humano está enfocada en la sostenibilidad a través de la modificación de conocimiento, creando diferentes procesos de gestión e innovación, para que estos agreguen valor a las mismas.

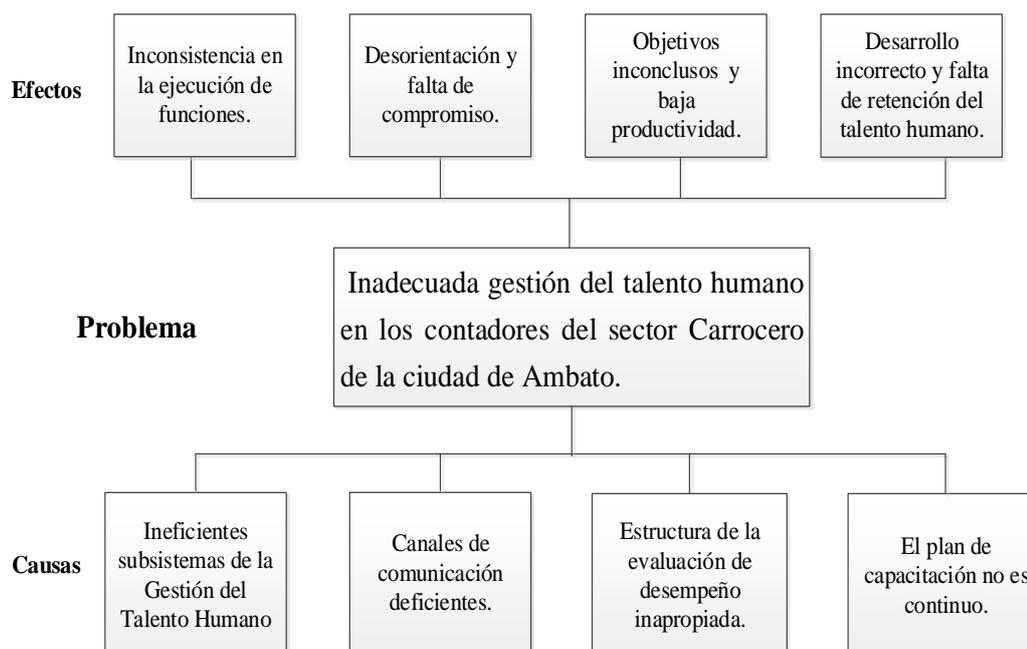
De acuerdo al cambio de la matriz productiva el sector carroceros se ha beneficiado ya que les permite desarrollarse de una mejor manera. El desarrollo se ve reflejado en los resultados que se alcanza mediante la ayuda de sus colaboradores, de la misma manera se puede evidenciar que los resultados son variantes cuando no se establecen un proceso adecuado para la gestión del talento humano, esto va creando dificultades a medida que transcurre el tiempo. Los programas de capacitación son escasos o nulos debido a que se da prioridad a otras áreas como las de ventas, o solo es para personal administrativo de niveles de staff, para que posteriormente se replique a los demás empleados.

Los conocimientos de las personas son una pieza clave para las organizaciones, el know-how, la comodidad de los empleados, la satisfacción de los clientes, son activos que no se reconocen contablemente. Sin embargo, el mercado le concede una valoración especial a la organización por los activos intangibles en mención. El capital humano es considerado el activo intangible más importante en la entidad, se puede medir hallando la diferencia entre el valor bursátil de la empresa y su valor en libros. (Mejía & Jaramillo, 2006)

Ser un buen líder es trascendental, la visión, la humildad, motivar, el saber escuchar, pero sobre todo tener una orientación clara estratégica para cada empleado o equipo, todo esto es indispensable para hacer que cada empleado se sienta parte de la empresa y como tal parte del éxito y el crecimiento de la misma. (Romero, 2016)

En ciertas empresas carroceras de la ciudad de Ambato se evidencia grandes falencias con respecto a la contratación del personal contable, no se considera sus principales competencias como un referente para su ingreso, sobre todo las procedimentales que implican la realización de sus tareas acorde a su perfil profesional de manera apropiada con actitud creativa y dinámica, es decir que no existe un proceso adecuado de análisis y descripción de puestos.

1.2.2 Árbol de problemas



GráficoN°1: Árbol de Problemas.
Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

1.2.3 Análisis Crítico

A través de un estudio de diagnóstico del sector carrocero de la ciudad de Ambato, se ha encontrado como problemática actual la inadecuada gestión del talento humano en los contadores.

Debido a la ineficiencia en los subsistemas de la gestión del talento humano se puede notar una baja productividad, repetición de procesos, insatisfacción, problemas de adaptación e integración, mayor rotación, y sobre todo un clima tóxico; ocasionando la inconsistencia en la ejecución de funciones.

Además, los canales de comunicación deficientes ha acarreado serios conflictos laborales implicando que la información se distorsione producido a su vez por la inadecuada gestión del talento humano, por ende como efecto se observa desorientación y falta de compromiso.

El éxito de toda organización obedece a un buen rendimiento de sus colaboradores es por ello que la estructura de la evaluación del desempeño inapropiada induce a varias problemáticas, tales como, el trabajo de baja calidad, e insatisfacción, este aspecto es derivado por la insuficiente gestión del talento humano en los contadores, factor que resulta perjudicial para el sector Carrocero, ya que existen objetivos inconclusos y baja productividad.

Así también el plan de capacitación en toda organización se convierte en una guía para el desarrollo y retención del talento humano, proporcionando una mejora continua del empleado, no obstante este subsistema no es continuo en los contadores del sector carrocero, propiciando como consecuencia el desarrollo incorrecto y falta de retención del talento humano.

1.2.4 Formulación del Problema

¿Cómo la gestión del talento humano ayuda al desarrollo de las competencias procedimentales de los contadores del sector carrocero en la ciudad de Ambato?

Variable dependiente: Desarrollo de competencias procedimentales

Variable independiente: Gestión del talento humano

1.2.5 Delimitación

Campo: Contabilidad y Auditoria

Área: Contabilidad

Aspecto: Gestión del talento humano

Espacial: Empresas carroceras de la ciudad de Ambato

Temporal: Periodo abril - agosto 2017

1.3 Justificación

La importancia del presente tema de investigación, radica en que está encaminado a determinar como una adecuada gestión del talento humano coadyuva a mejorar el desempeño del personal del sector Carrocero de la ciudad de Ambato, considerando que el capital humano es el eje principal en una organización, ya que dinamiza los procesos institucionales; por lo que es determinante integrar a las personas, organizarlas, recompensarlas por su trabajo, promover su desarrollo a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos.

Contar con un personal competente en sus funciones marca la diferencia ante otras empresas, por lo tanto en la investigación se logrará fomentar una mejora en las competencias a través de la implementación de herramientas administrativas, permitiendo que el Talento Humano comprenda y valore su puesto de trabajo previo a un perfil profesional idóneo para la ejecución de sus labores.

El trabajo realizado es de impacto porque se considerará al talento humano como principal recurso de las empresas del sector carrocero contando con personal eficiente sobre todo en el desarrollo de sus competencias para lograr óptimos resultados, motivación adaptabilidad a los cambios, y sobre todo contar con un valor agregado en sus funciones, para adquirir una ventaja competitiva sostenible. Es por ello que muchas de las organizaciones se enfocan en tener a sus empleados satisfechos pues de esta manera adquieren productividad laboral.

La investigación se sustenta en el plan nacional del buen vivir de acuerdo al objetivo 8 en donde se menciona fortalecer el sistema económico social y solidario de manera sostenible involucrando al ser humano por encima del capital, es decir que se realiza un diagnóstico de los sectores del país para establecer posibles mejoras. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2017).

Elemento que beneficia al sector carrocero porque se propicia un crecimiento notable en cuanto al cambio en aspectos estructurales en torno a la

pobreza, a la estructura productiva, empleo de calidad y sobre todo a la competitividad e innovación.

El estudio es original porque se determinará las competencias que el contador debe poseer para ejercer su labor de forma oportuna y acorde a su perfil profesional, de tal modo que amplíen sus saberes con la firme intención de mostrar un desempeño efectivo, realizado su labor a tiempo y con calidad.

El estudio es factible y existe la colaboración del personal de las empresas carroceras para el levantamiento de información, para finalmente conseguir una adecuada gestión del talento humano para un mejoramiento en el ambiente laboral y sobre todo lograr que el trabajador desarrolle sus competencias, de tal magnitud que se incremente el espíritu del trabajo en equipo, la eficiencia, rendimiento individual e institucional, y competitividad.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo de Competencias Procedimentales de los contadores del sector carroceros de la ciudad de Ambato.

1.4.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico en las empresas carroceras de la ciudad de Ambato para identificar los procesos actuales.
- Analizar el desarrollo actual de las competencias procedimentales de los contadores del sector carroceros de la ciudad de Ambato para medir la aplicación de las mismas.
- Determinar el perfil de cargo adecuado para, los contadores de acuerdo a las necesidades identificadas en el sector carroceros de la ciudad de Ambato

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Mediante la investigación efectuada en la Universidad Técnica de Ambato y en artículos científicos se han encontrado trabajos con un cierto grado de similitud a las variables de actual estudio los mismos que se convierten en un aporte para la investigación, a continuación, se mencionan las conclusiones respectivas según los diferentes autores:

En conformidad al autor (Pérez G. , 2014), en su trabajo de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera de Empresas, con el tema “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la calidad del servicio al cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda.”, determina que:

La calidad del servicio que brinda la cooperativa es buena, la misma que requiere de ajustes en el área de recursos humanos para una calificación muy buena.

Se debe proporcionar un nuevo sistema de gestión del talento humano, que administre con mayor efectividad el trabajo de los empleados en la matriz y las sucursales que posee la cooperativa.

En mención a la autora se destaca la importancia de la calidad del servicio pues proporciona valor agregado a la organización, por ello es necesario invertir en recursos que permitan conocer las necesidades y expectativas del cliente para marcar la diferencia ante la competencia, es así que se torna relevante contar con el recurso humano eficiente a fin de conseguir excelentes resultados.

Según (Buenaño, 2014), en su trabajo de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera de Empresas, con el tema “El Desarrollo de Competencias y su

incidencia en el Desempeño Laboral en la empresa VISPRIN CIA. LTDA., de la ciudad de Ambato.”, establece que:

Los principales métodos empleados para desarrollar competencias son: la capacitación, las tutorías a manera de supervisión y el entrenamiento en el puesto de trabajo. El desarrollo de competencias es un factor muy importante dentro de las organizaciones modernas para lograr mayores índices de rendimiento, alcanzar un nivel más participativo entre sus miembros, reforzar el trabajo en equipo, así como para integrar y comprometer al talento humano de la organización en la consecución de los objetivos empresariales.

Con alusión a lo citado por el autor es notable puntualizar que el desarrollo de competencias es empleado por las diversas empresas, representa capacidades, es decir, son tareas que promueven resultados específicos en entornos en las que se requiere de ciertas destrezas o habilidades determinados para adquirir los objetivos proyectados, solucionando los problemas que suelen presentarse de modo eficiente.

Acorde a lo señalado por (Dextre, 2013), en su apartado con el tema “Los retos de la formación por competencias del contador público.”, enfatiza que:

La tendencia actual en el mundo académico, profesional y laboral es la demanda de una formación profesional basada en competencias. Esta se encuentra comprometida en el marco conceptual de formación integral, en el que el desarrollo de la persona se antepone en un orden de prelación al profesional. La carrera del contador público está enmarcado en este contexto. La formación por competencias debe integrar los saberes y la aplicación práctica de dichos saberes a la vida diaria de manera adecuada y en un marco determinado con sólidos bases ética y moral. Los elementos que integran una competencia en general son saber, saber hacer, y saber ser.

Es significativo detallar que frente a un ámbito competitivo los profesionales en todas sus respectivas especialidades deben estar altamente capacitados por lo tanto el autor argumenta una formación basada en competencias en la cual desarrollen tres saberes fundamentales orientados hacia un desarrollo laboral con un alto grado de productividad en su puesto de trabajo aportando un valor representativo para la empresa.

2.2 Fundamentación científico-técnica.

El estudio con relación a la fundamentación científico - técnica se procede a la elaboración de la red de conceptos con el uso de fuentes bibliográficas/documentales, artículos de revistas, que especifiquen claramente las variables de la investigación.

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

Súper-ordinación conceptual

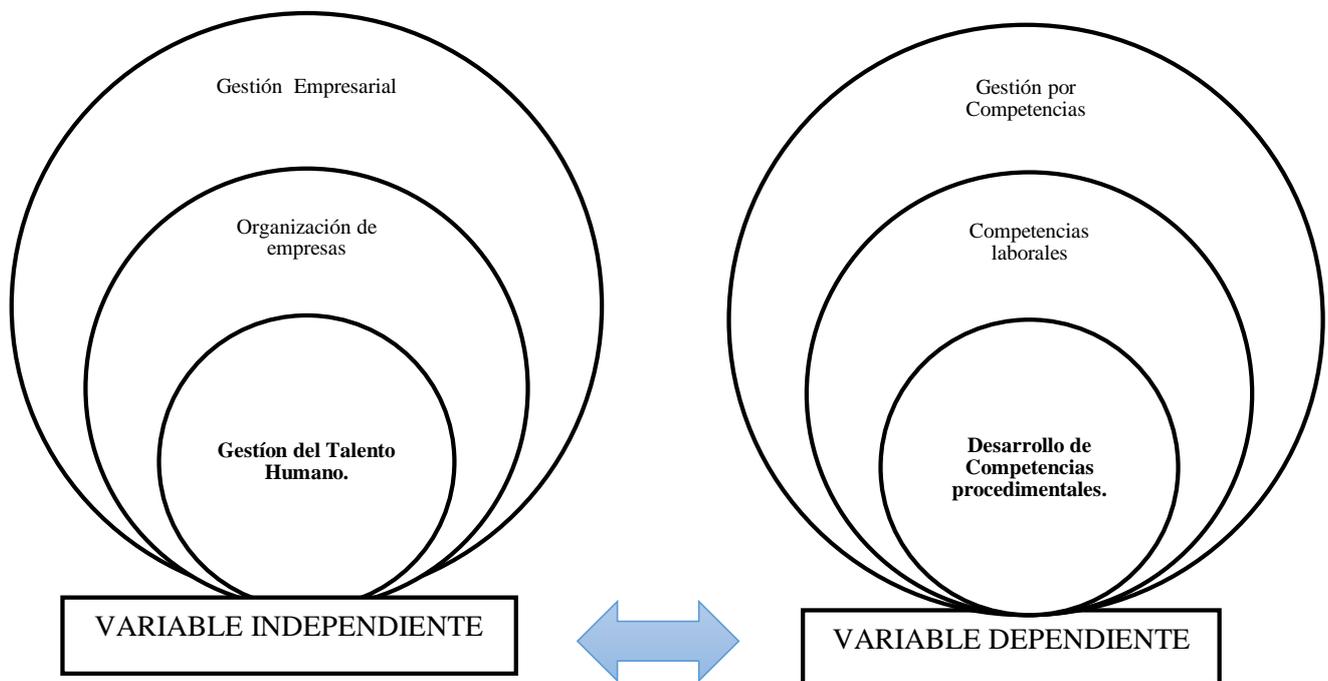


Gráfico N°2: Súper-ordinación conceptual - variables independiente y dependiente.
Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Sub-ordinación conceptual Variable Independiente

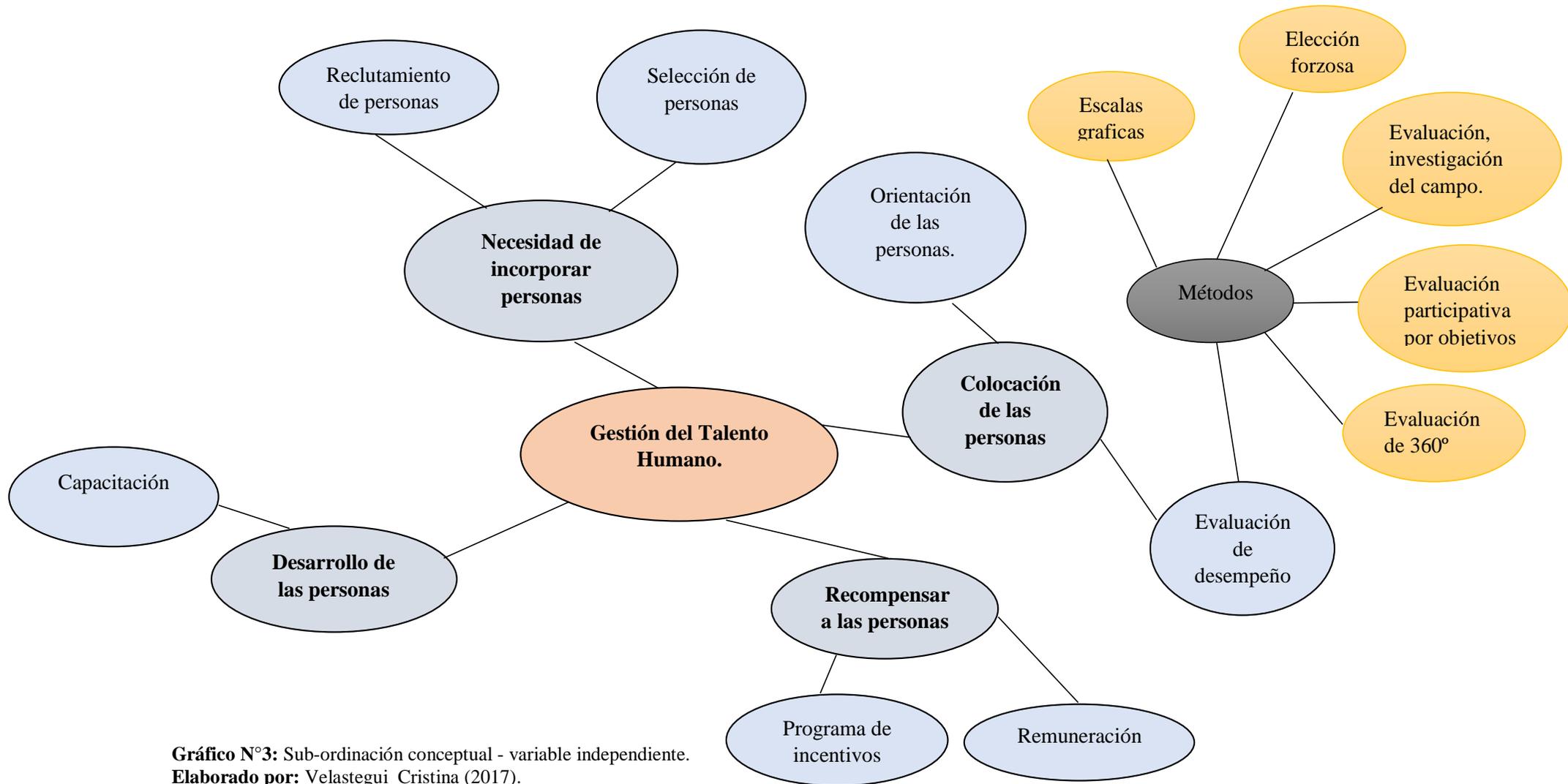


Gráfico N°3: Sub-ordinación conceptual - variable independiente.
Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Sub-ordinación conceptual Variable Dependiente

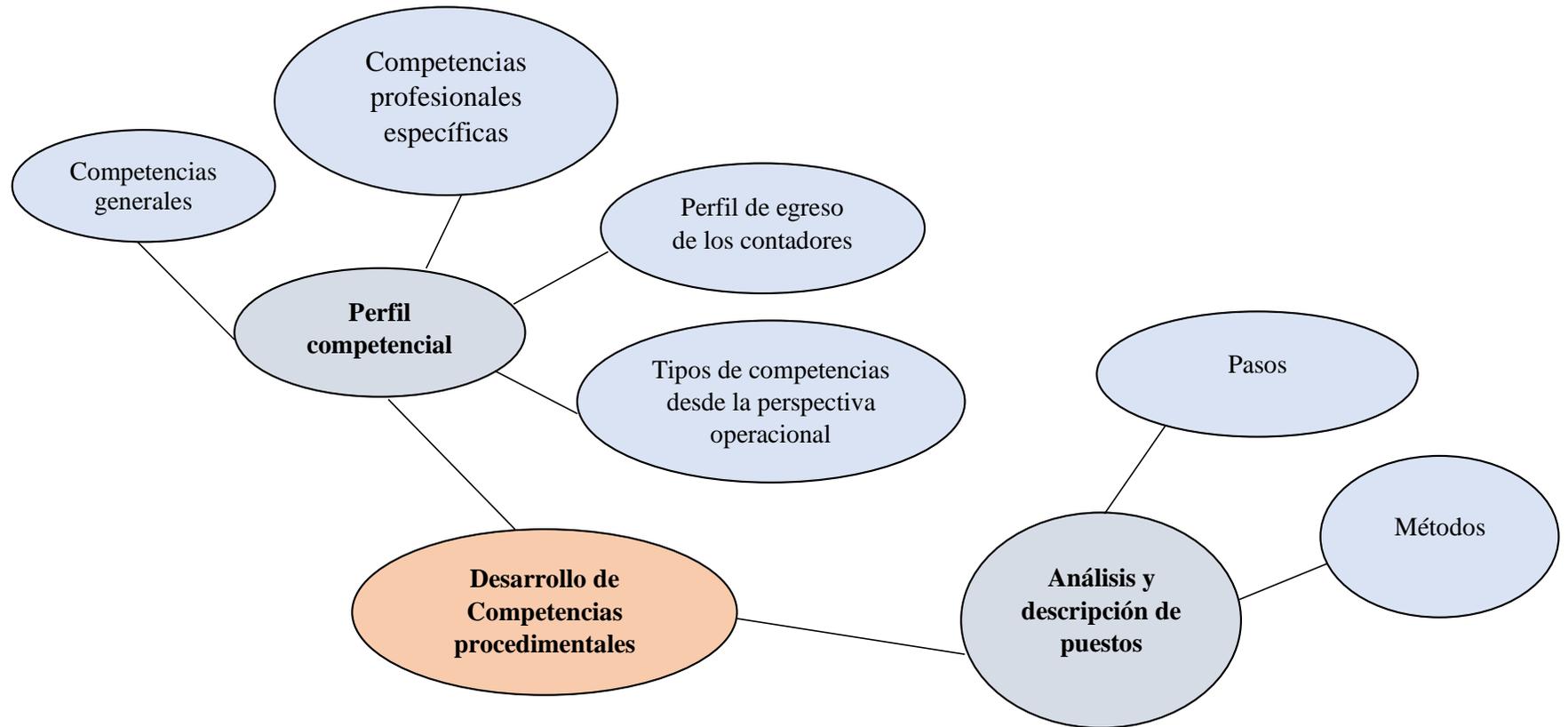


Gráfico N°4: Sub-ordinación conceptual - variable dependiente.
Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

2.3 Fundamentación Teórica Variable Independiente

GESTIÓN EMPRESARIAL

La gestión empresarial conocido igualmente como administración de empresas, estudia la estructura de las empresas y el modo como se gestionan los recursos, procesos y resultados de sus actividades. Es la actividad empresarial que busca a través de personas (como directores institucionales, administradores, trabajadores, consultores y especialistas) mejorar la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios. Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. (Domínguez, 2014)

La gestión empresarial es un proceso de planificación, organización, dirección, y control del manejo eficiente de recursos de la empresa, permitiendo atender las necesidades del personal en los distintos frentes de trabajo que aquejan la gestión de la empresa.

ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS.

Es una técnica a través del cual se logra constituir, la estructura organizacional, el organigrama, así como también los cargos y cargos administrativos, modelos y estatutos de organización, maquinaria, equipos, herramientas, y fundamentalmente el talento humano necesario. (Ayala, 2010)

La organización de empresas comprende la estructura organizacional que puede constituirse de diversas formas y estilos, permitiendo la retribución netamente de responsabilidades de distintas funciones y procesos a múltiples personas o departamentos.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

En cierto modo, es la herramienta de acción administrativa por el cual, la organización del trabajo determina, posibilita, fomenta las acciones de provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control del talento humano, dentro de una concepción que sostiene los requisitos y demandas implícitas en la organización del trabajo. Es la que reemplaza un proceso acoplado a la planificación como esencial función de los sistemas administrativos, respaldado en las tres funciones como lo son la organización, la dirección y el control. (Vieira, 2014)

La gestión del talento humano es un aspecto elemental, porque busca el desarrollo integral de modo individual y grupal del personal que labora en la empresa de tal forma que la eficiencia en los procesos de gobierno, apoyen y de tal magnitud se adquiera el éxito y una ventaja competitiva ante otras organizaciones.

Sinergia organizacional.

Se define como la combinación de dos procesos separados o trabajos conjuntos, que estableciendo áreas comunes alcanzan un resultado mayor al del resultado esperado de los dos métodos particularmente. Se la conoce popularmente como la suma de $1 + 1$ Mayor a 2. Así se podría decir que son uniones entre unidades de actividades comerciales que tienen como consecuencia la creación de valor mayor.

La primordial característica de la sinergia representa en mayor medida a métodos que puedan constituirse creando mayor ingreso o valor al accionista y reduciendo los costos o eliminando ineficiencias o costos vencidos, por ejemplo, dos unidades de una misma organización controlan la asistencia del empleado. En muchos casos la sinergia consiente en detectar recursos ociosos reduciendo el número de insumos por producto que incrementa el rendimiento. (Torrico, 2010)

La sinergia organizacional en las empresas resulta un factor relevante porque ayuda a optimizar los recursos, a promover el trabajo en equipo, mejorar el

rendimiento de los empleados para alcanzar los objetivos bajo una enfoque común o compartido. Es por ello que necesariamente deberían establecer una cultura organizacional que origine la unidad entre cada integrante de las organizaciones.

NECESIDAD DE INCORPORAR PERSONAS.

Constituyen la ruta que encamina a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codifican las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escogen a aquellas personas que las reúnen en gran medida. (Chiavenato, 2009)

El proceso de incorporar personas es un mecanismo que pretende satisfacer las necesidades de la organización a largo plazo y la mejora continua del capital humano a través de la inclusión de nuevos talentos, con énfasis en la eficacia.

Reclutamiento de personal.

Es el conjunto de acciones para atraer candidatos. Se puede considerar como un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de trabajo las oportunidades (puestos) de empleo que pretende cubrir. El reclutamiento de personal comienza a partir de los datos referidos a las necesidades de la organización, necesidades solicitadas para el momento presente (las inmediatas) o bien para el futuro de la organización (las previstas). (Gaspar, 2011)

Se comprende al reclutamiento de personal al proceso en el cual se establece los esfuerzos de la empresa para captar postulantes calificados y así cubrir un lugar vacante, es selectivo porque mientras mejor sea el reclutamiento, mejores candidatos se ostentarán en el transcurso de selección.

Selección de personas.

La selección de personas se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio y asimismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de organización.

Como paso previo a la selección de personal, resulta obligado conocer la filosofía y propósitos de la organización, así como los objetivos generales departamentales, seccionales, etc., de la misma. Esto implica, entre otras cosas, la valoración de los recursos humanos existentes y la planeación de los que van a ser necesarios para alcanzar los objetivos, y que comprende la determinación de las necesidades presentes y futuras en cuanto a cantidad y calidad. (López, 2010)

La selección del personal consiste en una comparación entre las condiciones de cada candidato con los requerimientos del cargo, otorgando grandes beneficios entre estos se resalta un equipo de trabajo competitivo atribuyendo valor a la empresa.

COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS.

Los procesos para colocar a las personas pueden ser rudimentarios y obsoletos, pero también complejos y refinados. En algunas organizaciones, estos procesos son rudimentarios ya que se basan en modelos mecanicistas, fundamentados en una visión lógica y determinista, tan sólo, de cómo lidiar con las personas. Siguen el modelo burocrático, la división del trabajo y la fragmentación de las tareas. Dan importancia a la eficiencia y exigen que las personas desempeñen sus actividades de acuerdo con un método de trabajo preestablecido y que sigan las rutinas y los procedimientos que manda la organización. (Chiavenato, 2009)

La colocación de las personas incluye los principales procedimientos de la integración de los nuevos integrantes de la organización, el diseño de puestos que ocuparan y posteriormente la evaluación de su desempeño.

Orientación de las personas.

La orientación personal pretende aportar al individuo los instrumentos y herramientas necesarias para superar los obstáculos que pueden aparecer en su relación con el medio; ya sea laboral, educativo, social; tratando así de evitar o minimizar las consecuencias de una inadecuada adaptación entre una situación y otra generalmente nueva. Los procesos de orientación para el trabajo deben desarrollar las capacidades de adaptabilidad y empleabilidad de los sujetos en edad laboral; así, se incrementará la capacidad de dar respuesta a las exigencias del mercado de trabajo. (De los Santos & Olmos, 2010)

La orientación a las personas se convierte en el primer paso para su posterior colocación en las diferentes actividades de la institución. El objetivo es ubicar al personal en sus labores dentro de la organización y determinar claramente sus funciones y objetivos.

Evaluación del desempeño.

Los procedimientos de evaluación se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa con el objetivo de determinar las contribuciones que se esperan de cada trabajador a nivel individual. Las metas más importantes se convierten en medidas normales de desempeño para el trabajador individual. El desempeño real del trabajador se compara con las medidas normales requeridas en forma regular o a intervalos establecidos, para determinar si las acciones del trabajador contribuyen satisfactoriamente al logro de los objetivos totales.

Una de las metas primordiales de la evaluación del desempeño es fijar con exactitud la contribución del desempeño individual como base para tomar

decisiones a nivel gerencial, si el proceso de evaluación del desempeño insiste en puntos de vista erróneos o evalúa imprecisamente el desempeño real en el puesto, se sobrecompensará o subcompensará a los trabajadores. (Sánchez & Calderón, 2012)

La evaluación del desempeño de un empleado se convierte en un componente fundamental para toda organización, puesto que ayuda a implementar diversas estrategias y mejorar la eficiencia de cada trabajador en su puesto laboral.

Métodos de evaluación del personal.

Los métodos de evaluación del desempeño más utilizados son:

- Las escalas gráficas.
- La elección forzosa.
- Evaluación a través de la investigación de campo.
- Evaluación participativa por objetivos (EPPO).
- Método de Evolución de 360°

Métodos de escalas gráficas: Mide el desempeño de las personas utilizando elementos previamente determinados y graduados, permite equilibrar la imparcialidad y los prejuicios de parte del evaluador, ya que las consecuencias se dan a través de expresiones numéricas por medio de métodos estadísticos o matemáticos.

Método de elección forzosa: Este método radica en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que detallan el tipo de desempeño individual; cada bloque está conformado por un grupo de dos, tres o más preguntas donde el evaluado está obligado a optar por uno o dos de ellas, es por ello que se denomina elección forzosa.

Método de evaluación a través de la investigación de campo: Este método se fundamenta en entrevistas de un especialista (staff) en evaluación con el

superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de estos, se registran las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, con base en el análisis de hechos y circunstancias, esto permite planear con el superior inmediato los medios para su desarrollo y dar seguimiento al desempeño del trabajador de forma más dinámica que otros métodos. (Gil, Junca, Mendez, & Meneses, 2010)

Evaluación participativa por objetivos (EPO): implica a los destinatarios y otros actores de los programas en los numerosos instantes del proceso evolutivo (diseño, ejecución, análisis de resultados y formulación de las conclusiones – recomendaciones).

Persigue disminuir el trayecto existente entre el evaluador y los beneficiarios, buscando establecer situaciones para que se cree una respuesta endógena del grupo, apuntando por esta vía los cambios propugnados. (Aguilar, 2011)

Método de Evaluación de 360°: Es la forma más original de desarrollar la valoración del desempeño, ya que conduce a las personas hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas, no sólo de su joven sino de todos aquellos que reciben sus servicios, tanto internos como externos. (Alles, 2013)

Los métodos de evaluación del desempeño suministran un juicio sistemático para diversas actividades como son aumentos de salarios, plan de incentivos, permiten informar al trabajador acerca de su desempeño laboral en si se hace una medición de sus competencias para lograr así mayor competitividad en sus funciones y que se conviertan en un gran aporte para las empresas.

RECOMPENSAR A LAS PERSONAS.

En todo proceso de producción, las organizaciones establecen ciertos sistemas de recompensas y castigos, con el propósito de limitar el comportamiento de los trabajadores. El comportamiento de los gerentes, establecen normas que se

dirigen hacia abajo en una empresa. Representa el grado de libertad que se les debe conceder a los empleados en la toma de decisiones, promoviendo aumentos salariales, ascensos y otras recompensas. En este orden de ideas, el aspecto de recompensas abarca el paquete de beneficios contractuales que ofrece la empresa a su personal, tales como: el salario, vacaciones, ascensos de puestos de trabajo con mayor sueldo, transferencias laterales hacia posiciones más desafiantes que lleven a un desarrollo tanto personal como profesional del trabajador.

Los principales objetivos de las recompensas son: contratar mano de obra calificada para unirse a la organización promover entre los empleados la cultura de asistir diariamente al trabajo, eliminando de esta manera el autoestima y retraso y por ultimo motivar a los empleados para lograr altos niveles de desempeño. De esta manera, las recompensas estimulan: a) aumentar la conciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo, b) ampliar la interdependencia con terceros y con el sistema o con la organización en sí y c) ayudar a consolidar el control que el sistema o la organización total ejerce sobre su propio destino. Sostiene la importancia que tiene para las empresas el de establecer sistemas de incentivos económicos ya que estos inducen en los trabajadores a un alto nivel de desempeño individual, grupal y organizacional. Por lo tanto, para la organización es de fundamental interés, estimular las conductas deseables en los individuos; a través del desarrollo de habilidades en los puestos de trabajo, el satisfacer las necesidades del empleado y otros incentivos, como: la repartición de las utilidades de la empresa, bonos, entre otros; los cuales van a estimular la motivación en el trabajador. (Urdaneta & Urdaneta, 2013)

Recompensar a las personas es un mecanismo de gestión que fortalece la relación de la organización con los empleados, y que ocasiona cambios positivos al interior de la empresa, para lograr eficacia y eficacia y un mayor compromiso laboral.

Programa de incentivos.

El incentivo es la promesa de una compensación por efectuar cierta acción que desea quien brinda el incentivo. Es la recompensa total, que incluye los aspectos financieros y no financieros, establecida la medición del resultado del trabajo o al cumplimiento de ciertas normas de conducta. Siempre han existido incentivos, por lo menos desde que surgió la división del trabajo y el intercambio económico. El mercado de competencia perfecta brinda un incentivo innegable la perspectiva de ganancias.

El incentivo no se limitaba al dinero y adoptaba diferentes formas: la esperanza de un ascenso, un sistema generoso de pago por pieza, primas de diverso tipo por la rapidez y calidad del trabajo, menos horas de trabajo, mejores condiciones de trabajo que las normales, incluidas la consideración y la amistad entre los trabajadores y la gerencia. La función de los incentivos es asignar responsabilidades y motivar a empleados o proveedores a dirigir sus esfuerzos en pos de los objetivos de la organización. Es un ofrecimiento de algo valioso, que puede o no tener un equivalente en dinero, para influir en la persona y alterar el curso de su acción. Así, el incentivo ocupa un lugar entre dos formas clásicas de poder: la persuasión y la coerción. La persuasión es el uso del discurso o de símbolos para influir en las personas, y la coerción el uso de amenazas de fuerza para controlarlas. Cuando se usan incentivos no se necesita convencerlas ni amenazarlas. Así las elites y las instituciones pueden dar forma a sus acciones sin discutir públicamente los asuntos ni persuadir a nadie. Desde este punto de vista, los incentivos son éticamente problemáticos. El incentivo es el elemento fundamental de la organización es la voluntad de las personas para aportar su esfuerzo individual al sistema de cooperación. Los incentivos inadecuados crean discordia, tergiversan el propósito organizacional y hacen fracasar la cooperación. Por eso el diseño de los incentivos adecuados es la tarea prioritaria de la gerencia. (Gorbaneff, Torres, & Cardona, 2009)

Incentivar al personal es un elemento trascendental puesto que se logra un alto índice de motivación laboral generando un gran aporte para la empresa y un ambiente de trabajo idóneo para alcanzar competitividad y productividad.

Remuneración.

Se entiende por remuneración el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Y, por ello, algunos, en especial los juristas, consideran la remuneración como una contraprestación. Se puede distinguir dos tipos de remuneración: la total o global y las remuneraciones parciales. La remuneración total no es sino la suma de todas las remuneraciones parciales que recibe o se asignan al trabajador. (Urquijo & Bonilla, 2008)

La remuneración se convierte en un elemento significativo para el empleado puesto que si se encuentra bien remunerado su desempeño mejora por lo cual la empresa crece favorablemente.

DESARROLLO DE PERSONAS.

El desarrollo de personas implica crear un entorno positivo en el que las personas reciban información sobre su gestión y tengan apoyo y asesoramiento para mejorar sus tareas. Para profesionalizar la función de evaluación y, en general, toda la función de recursos humanos, muchas empresas van incorporando a su operativa los sistemas de competencias que proporcionan un dibujo de las características personales que cada empresa quiere fomentar en sus colaboradores y que conforman lo que se denomina el estilo organizacional. Se entiende por competencias las características personales que son relativamente estables en el tiempo y están directamente relacionados con la consecución de resultados superiores en una función o actividad. (Pueyo, 2007)

El desarrollo de personas hace referencia a las técnicas de carrera del personal y su avance dentro de la empresa, cada año serán evaluados para conocer sus condiciones de tal forma que se pueda originar su respectivo ascenso.

Capacitación.

Se define como capacitación al esfuerzo sistemático y planificado para desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actividades de un individuo a través de la experiencia con el fin de capacitarlo para que pueda realizar correctamente su actividad. La capacitación forma parte del incremento en la satisfacción laboral del trabajador quien tiene la oportunidad de llegar a puestos gerenciales mediante la misma. (Moreno, Espíritu, Aparicio, & Cárdenas, 2009)

La capacitación es uno de los pilares fundamentales para una buena administración que quienes estén a cargo de la empresa no deben pasar por alto, constituyéndose en un valor agregado que adquiere el empleado, creando personal competente.

2.4 Fundamentación Teórica Variable Dependiente.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

Es una técnica que favorece la comprensión de tres necesidades motivacionales que acarrear el proceder humano: logro, poder y pertenencia. Así, se observa que estas necesidades conducen a gestionar el factor humano detallando las características personales de cada integrante de la empresa con el propósito de orientar sus actividades a situaciones en las que (en un marco de confianza) puedan desarrollar eficientemente: experiencias, conocimientos y capacidades; igualmente de constituir los elementos apropiados para interactuar entre los miembros de su equipo, alineándolos a las estrategias de la organización. (Chávez, 2012)

La gestión por competencias en la actualidad se torna importante en el ámbito empresarial, su aplicación prima en la dirección del talento humano, crea ventajas competitivas y logra que el trabajador sienta satisfacción y compromiso con la organización.

COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias laborales son el conjunto determinable y evaluable de aptitudes (conocimiento, habilidades, capacidades, destrezas, etc.) y actitudes (motivaciones, creencias, valores, conductas, etc.) que le permiten al trabajador un desempeño exitoso. La organización puede precisar el modo en que desean que sean los empleados, qué aptitudes y actitudes son las deseables e inclusive aprobar cuales son las más significativas, acorde al tipo de labor que efectuarán. De este modo queda claro que estas apreciaciones, serán diversificadas según el área de trabajo. (Pérez J. , 2012)

Las competencias laborales son la capacidad oportuna para realizar exitosamente las actividades que sean encomendados absolutamente identificados. Es también la construcción social de aprendizajes trascendentales y útiles para el desempeño productivo en un contexto real de trabajo, de tal forma que sea capaz de solucionar los problemas profesionales que se presenten de manera independiente y flexible.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROCEDIMENTALES.

Tiene como uno de sus primordiales objetivos desarrollar perfiles profesionales, en términos de competencias genéricas y relativas a cada área de estudios, incluyendo destrezas, conocimientos y contenido en las áreas temáticas que contienen el proyecto. Para que el desempeño sea correcto, se requiere el desarrollo de diversas habilidades y destrezas específicas (cognitivas, motoras, sociales, actitudinales, etc.) que están claramente relacionados con el tipo de competencias que se desea desarrollar. Definir competencia en algún ámbito de la vida conlleva solucionar problemas de cierta complejidad, relacionando una serie de estrategias de modo sistematizada. (Morales, García, Campos, & Astroza, 2013)

Para obtener éxito profesional es necesario no solo actualizar los conocimientos, también es notable desarrollar las capacidades y mantenerlas alineadas a las necesidades del entorno organizacional.

Perfil competencial.

Se encuentra sujeto a una evaluación motivada por los cambios del entorno (en las necesidades y en las exigencias del entorno socioeconómico, los estilos de vida, las normas legislativas, etc.), así como debido a la innovación tecnológica en la comunicación y en la gestión de la información. El desempeño de las funciones implica disponer de un conjunto de competencias profesionales más o menos específicas. Al igual que las funciones, las competencias también varían dependiendo de las opciones metodológicas, los destinatarios, los objetivos de las intervenciones y los contextos. Esto hace que los perfiles de quienes ejercen la profesión sean cada vez más amplios y exigentes; por ello dentro de la orientación profesional y personal hay una tendencia a la especialización en función de los grupos de destinatarios y sus necesidades. No obstante, cabe ofrecer una aproximación a un perfil general de competencias desde el cual delimitar los perfiles específicos de determinados ámbitos, servicios o programas.

Competencias Generales: Son aquellas que se refieren a los caracteres personales que perfeccionan el comportamiento y valor cualitativo diferenciador del profesional.

Socio-emocionales: empatía, asertividad (escucha, tolerancia, comunicación verbal y no verbal); interculturales; para generar climas de confianza; para la motivación y dinamización; para la mediación.

De adaptación a los cambios.

De resolución de problemas.

De iniciativa y toma de decisiones.

De pensamiento crítico y análisis simbólico de la información.

Exploratorias.

De creación e innovación.

Competencias específicas: Son habilidades o destrezas vinculadas con el conocimiento de un área temática específica, y que establecen la igualdad y firmeza de un programa de formación concreta.

Deontológicas: integridad ética en la conducta profesional, respecto al cliente, de compromiso con la calidad de la labor orientadora.

Para la valoración y el análisis de necesidades. Técnicas de diagnóstico.

Para la planificación y el diseño de intervenciones para ayudar a las personas a construir su proyecto de vida y su carrera:

- De conocimiento de enfoques y modelos para el desarrollo de la carrera y el cambio profesional.
- De identificación de factores influyendo en la toma de decisiones y las transiciones de carrera.
- De diseño de programas y actuaciones.

De orientación, estímulo y dinamización.

- De intervención individual/grupal: consejo y asesoramiento, motivación, ayuda, acompañamiento y consulta.
- Uso de la entrevista, técnicas observacionales.
- De trabajo en equipo, colaboración.
- Liderazgo, dinamización y coordinación de equipos de trabajo.

De gestión de información y recursos para la orientación.

- De conocimiento de servicios y recursos en el ámbito local y estatal.
- De conocimiento del sistema formativo, laboral y de las cualificaciones profesionales. De estudio socioeconómico de las profesiones.

Para la utilización de las nuevas tecnologías.

- De intervención y comunicación a través de medios electrónicos.
- De colaboración en redes y comunidades virtuales.
- De formación on-line.

De colocación y promoción del empleo y el autoempleo.

- De entrenamiento en estrategias para la búsqueda de empleo y el autoempleo.
- De relación con empleadores y proveedores de formación.

Para la evaluación de la calidad las intervenciones.

- Investigadoras y evaluativas: metodologías de investigación, de evaluación de programas (elaboración de instrumentos, técnicas de recogida y análisis de datos)
- De autoevaluación y autoanálisis de las propias prácticas, actitudes y prejuicios.
- De dinamización de la cultura de la calidad y de la implicación del propio usuario. (Sánchez M. , 2013)

El perfil de egreso de los contadores.

Varios autores hacen alusión al perfil de egreso comprometido por una entidad educativa con el perfil profesional. Sin embargo, es difícil casi insostenible que un recién egresado de la carrera de contabilidad cuente con los requisitos y características exigibles a un profesional en ejercicio con ciertos años de experiencia. En lo que sí se responsabiliza la academia es en formar a estudiantes en todas las competencias necesarias, que le permita cuando termine empezar con éxito el ejercicio profesional.

El perfil puntualiza las características y rasgos de la personalidad del individuo y determina las manifestaciones del carácter, actitudes, valores, motivaciones, comportamiento e ideales; el perfil se compone en un elemento indispensable en el desarrollo del currículo puesto que enuncia el fin último de un proceso formativo en un marco de competencias: el diseño curricular cimentado en competencias parte del perfil profesional o de egreso y regresa al mismo.

Es innegable que el perfil de egreso se hace con referencia al perfil profesional, es decir, con aquellas competencias que debe demostrar un contador en ejercicio. No obstante, es necesario recordar que se trata de un individuo que recién egresa y si bien cuenta con suficiente horas de prácticas pre profesionales no ha ejercido aún en función y responsabilidad como un contador profesional con experiencia.

El perfil de egreso del estudiante de contabilidad formado en competencias es consecuencia de la evaluación de los requerimientos del mundo profesional, del mundo del conocimiento, de la institución educativa y de la sociedad. Ello crea el soporte de la formulación de un plan de estudios. Dichas competencias pueden asociarse de numerosos procederes; entre otras, se debe resaltar las siguientes:

- **Competencias específicas:** afines concretamente a la profesión contable agrupadas en seis áreas: Contabilidad General, Información Financiera, Auditoría, Tributación, Contabilidad de Gestión, Finanzas y Administración.
- **Competencias generales:** afines a la formación humanística fundada en el modelo educativo de valoración de la persona, pueden comprenderse en los subgrupos de Comunicación, Investigación, Autoaprendizaje y Desempeño Laboral. (Dextre, 2013)

El perfil competencial está compuesto por las competencias genéricas y específicas que el profesional deberá desarrollar satisfactoriamente para poder desenvolverse en el campo laboral.

Tipos de competencias desde la perspectiva operacional.

Cognitiva (saber). Este enfoque define a una competencia como el conjunto de recursos mentales que las personas usan para llevar a cabo sus tareas y adquirir conocimiento. (Tacca, 2011)

Procedimental (saber hacer). Se describe los procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, y métodos, etc. Fundamentados en la realización de diversas tareas u operaciones. (Gonzales, Castro, Rodríguez, & Mayorquin, 2010)

Actitudinal (ser). El concepto de actitud radica en constructos que intervienen en las acciones, además comprende el saber ser y convivir. Normas, actitudes y valores” (García J. , 2010)

Los tipos de competencias desde la perspectiva operacional abarcan la competencia cognitiva, que hace alusión a las capacidades mentales que cada persona tiene, la procedimental es el desarrollo de las capacidades, y la actitudinal destaca los comportamientos.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

ANÁLISIS DE PUESTOS: Es un procedimiento para establecer las tareas y requisitos de aptitudes de un puesto y el tipo de personas que se debe controlar.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS: Es una lista de las tareas, responsabilidades, relaciones de informes, contextos de trabajo y responsabilidades de supervisión de un puesto. (Aguilasocho, 2008)

PASOS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS.

LOS CUATRO PASOS PARA REALIZAR UN ANÁLISIS DE PUESTOS SON:

Paso 1: Representación del puesto: Enunciación con la orientación de la asociación en base al perfil de empresa, su visión y misión. Representación del puesto: primordiales compromisos y obligaciones del enfoque y las capacidades adecuadas para cumplir con éxito los objetivos de la misma.

Paso 2: Persona que domina el espacio: Valoración de los conocimientos y capacidades de la persona que ocupa la posición en función de la descripción del puesto.

Paso 3: Ajuste: Análisis sobre la persona que ocupa la posición, si se adapta o no a la misma. Necesidades de información para adecuarse a la posición si es necesario.

Paso 4: Comparación con el mercado de remuneraciones. (Alles, 2005)

MÉTODOS PARA REUNIR INFORMACIÓN SOBRE EL ANÁLISIS DE PUESTOS.

La entrevista

Cuestionarios

Observación

Diario o bitácora del practicante. (Aguilasocho, 2008)

El análisis y descripción de puestos es un instrumento importante toda vez que permite inspeccionar la carga laboral y su avance de modo que se pueda actuar sobre los calificadores, las decisiones sistemáticas y la igualdad de la organización, la descripción específicamente se enfoca en que hacen los empleados, de qué manera y por qué lo realizan. El análisis ayuda de cierto modo a mejorar la selección y colocación del trabajador con mayor exactitud. Existen además los métodos para el análisis y descripción de puestos de puestos como son la entrevista, cuestionarios, observación, diario o bitácora del practicante cada uno con diferentes funciones, al final ayudan a obtener la información necesaria del postulante.

2.5 Preguntas directrices

¿Cuáles son los procesos actuales que tienen las empresas carroceras de la ciudad de Ambato?

¿Cómo se da el desarrollo de las competencias procedimentales de los contadores del sector carroceros de la ciudad de Ambato?

¿Determinar el perfil de cargo de los contadores ayudará el desarrollo de sus competencias?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Modalidad básica de la investigación.

3.1.1 Bibliográfica – documental

Consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio. Depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por esto todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o un conocimiento. (Bernal, 2010)

Con la investigación bibliográfica – documental se procede a recoger información útil con relación a las variables en este caso la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias procedimentales, en la cual se consigue la contribución de varios autores con las diferentes definiciones que se abarcan en la temática de estudio.

3.1.2 De Campo

Se apoya en información del objeto de estudio o de los involucrados en él, a partir de indagación de campo como en la investigación causal, con estudios demostrables sobre toda la población, y en la investigación de caso que consta de encuestas, observaciones, entrevistas y cuestionarios. (Sanca, 2011)

En la investigación de campo se efectúa una visita pertinente a las empresas carroceras de la ciudad de Ambato, y así establecer encuestas a los contadores y una entrevista a los Jefes de Talento Humano adquiriendo de tal magnitud

información valiosa que ayude a logro de los objetivos programados en el trabajo investigativo, para valor la situación actual de las organizaciones.

3.2 Enfoque de la investigación

3.1.2 Enfoque Cuantitativo

Busca la objetividad, bajo la perspectiva de que la realidad es una y que se la puede observar sin afectarla. La metáfora de este tipo de epistemológico de la investigación científica es que la ciencia es como un espejo se reflejan las cosas como son. Los datos son numéricos y se expresan según las propiedades cuantificables y medibles de los datos. (Ramírez & Zwerg, 2012)

En el enfoque cuantitativo se detalla ampliamente el problema por medio de procedimientos numéricos tal es el caso del análisis de datos durante la encuesta aplicada para recabar la información idónea que contribuya al cumplimiento del objetivo de la investigación.

3.2.2 Enfoque cualitativo

Se aproxima a la opinión del sujeto sin delimitarla, él quien organiza y jerarquiza su percepción, su opinión acerca de la realidad social. Desde el enfoque cualitativo se alcanza la estructura que existe tras los fenómenos, tras los procesos sociales. Permite conocer la percepción que los propios sujetos tienen de la realidad social, y como a partir de esta organizan su relación con su entorno. (Navas, y otros, 2010)

Con el enfoque cualitativo se realiza un análisis de manera descriptiva de las variables de estudio, partiendo del planteamiento del problema, y con soporte del marco teórico para una mayor amplitud de la información.

3.3 Nivel o tipo de investigación

3.3.1 Descriptivo

Su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de establecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis. Se entiende como el acto de representar por medio de palabras las características de fenómenos, hechos, situaciones, cosas, personas y demás seres vivos, de tal manera que quien lea o interprete los evoque en la mente. (Niño, 2011)

La investigación es descriptiva porque se conoce las situaciones que conllevan al problema en este caso la insuficiente gestión del talento humano en los contadores, por tanto se examina causas y efectos de la misma.

3.4 Población

La población es el conjunto de elementos, individuos o entes sujetos a estudio y de los cuales se quiere obtener un resultado. Se dice que es población finita cuando se conoce el número de elementos que la forman, y por el contrario cuando no se conoce su número es infinito. (Samperio, Pérez, Zúñiga, Hernández, & Domínguez, 2011)

Para el caso de estudio la población está compuesta por las empresas del sector carroceros dirigido a los contadores y los Jefes de Talento Humano, información obtenida según la (CANFAC, 2016), como se denomina a continuación.

Cuadro N°2: Población.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Jefes de Talento Humano	39	50%
Contadores	39	50%
Total	78	100%

Fuente: (CANFAC, 2016)

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

3.5 Muestra

La muestra en un subgrupo de la población de interés de la cual se recolectan datos, tiene que definirse o delimitarse con precisión, la misma debe ser representativo de la población. (Sampieri, Collado, & Pilar, 2006)

Debido a que la población de estudio es pequeña, no se considera necesario calcular la muestra, por lo tanto se trabajara con toda la población.

3.6 Unidad de investigación.

La investigación tiene lugar en las empresas carroceras ubicadas en la ciudad de Ambato en el presente año.

3.7 Operacionalización de Variables.

Cuadro N°3: Operacionalización de la variable independiente: Gestión del Talento Humano.

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas de Instrumento
La Gestión del Talento Humano es un proceso que aporta a la incorporación de nuevos empleados contando con una gestión empresarial adecuada a través de métodos eficientes tales como el reclutamiento del personal, evaluación del desempeño, y la capacitación.	<p>Gestión empresarial</p> <p>Evaluación del desempeño</p> <p>Capacitación</p>	<p>Comunicación.</p> <p>Nivel de motivación.</p> <p>Nivel de recursos.</p> <p>Métodos.</p> <p>Horas promedio anuales de capacitación recibidas.</p>	<p>¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?</p> <p>¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?</p> <p>¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?</p> <p>¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?</p> <p>¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?</p>	<p>Técnica Entrevista Jefes de Talento Humano.</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>(Ver Anexo N°. 1)</p>

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Cuadro N°4: Operacionalización de la variable dependiente: Desarrollo de Competencias procedimentales.

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas de Instrumento
<p>El desarrollo de competencias está enfocado en desarrollar los perfiles profesionales, considerando los diferentes modelos de gestión de competencias.</p>	<p>Perfil profesional</p> <p>Análisis y descripción de puestos</p>	<p>Competencias generales y específicas.</p> <p>Competencia cognitiva (saber)</p> <p>Competencia procedimental (hacer)</p> <p>Competencia actitudinal (ser)</p> <p>Conocimientos, habilidades</p>	<p>¿En base a su perfil profesional como contador que competencias considera que domina más?</p> <p>¿Considera usted que la empresa utiliza métodos para identificar las competencias procedimentales?</p> <p>¿Las actividades diarias le permiten evidenciar totalmente sus conocimientos y habilidades?</p>	<p>Técnica Encuesta /contadores.</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>(Ver Anexo N°. 2)</p>

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

3.8 Descripción detallada del tratamiento de la información

3.8.1 Plan de recolección de información.

Para la recolección de información se emplean encuestas a los contadores de las empresas carroceras del Cantón Ambato, con el objetivo primordial de hallar información que aporte al trabajo investigativo.

Cuadro N°5: Plan Recolección de Información.

¿Para qué?	Para estudiar la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo de Competencias de los contadores del sector carroceros de la ciudad de Ambato.
¿De qué personas u objetos?	A los contadores y Jefes de Talento Humano de las empresas del sector carroceros de la ciudad de Ambato.
¿Sobre qué aspectos?	Gestión del Talento Humano y Desarrollo de Competencias Procedimentales.
¿Quién o quiénes?	Investigador: Velastegui Cristina.
¿A Quiénes?	Contadores/Jefes de Talento Humano de las empresas del sector carroceros.
¿Cuándo?	El trabajo se efectuará en el periodo 2017.
¿Dónde?	Se aplicará una encuesta y entrevista en las empresas del sector carroceros.
¿Cuántas veces?	Dos veces la primera será como prueba piloto y la segunda vez se lo hará de forma definitiva.
¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Por medio de un cuestionario estructurado de la encuesta, entrevista.
¿Con qué?	A través de un cuestionario.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

3.8.2 Plan de procesamiento de información.

Para el plan de procesamiento de información se procede del siguiente modo:

- Se procede a una revisión crítica de la información recolectada, es decir se elimina la información incorrecta.

- De ser necesario se repetirá la recolección de datos.
- Se desarrolla la tabulación acorde a las variables para la presentación de resultados alcanzados.
- Para el análisis de la información se realiza la representación gráfica utilizando el programa Excel.
- Finalmente se elabora la interpretación de resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Principales resultados

Análisis e interpretación de datos.

1. Género

Cuadro N°6: Género.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	23%
Femenino	30	77%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

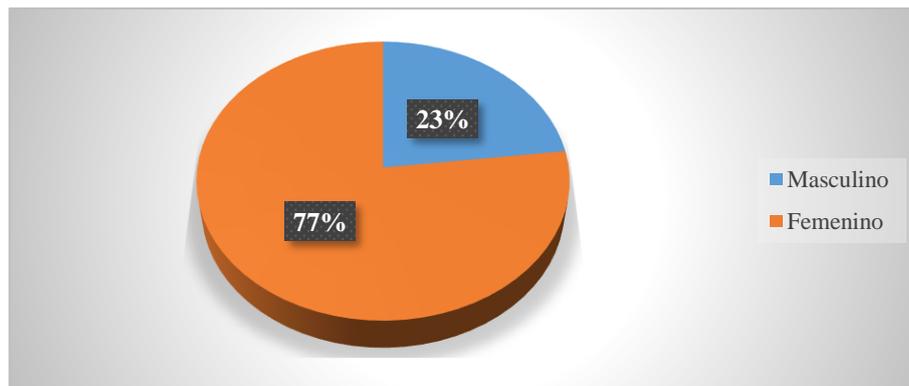


Gráfico N°5: Género.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 77% de los contadores encuestados mencionan que pertenecen al género femenino, mientras que el 23% dicen que pertenecen al género masculino. Como se puede observar casi la mayoría de encuestadas son mujeres, las mismas que se encargan de gestionar y registrar la contabilidad de las empresas del sector carroceras.

2. ¿Indique cuál es su nivel de instrucción?

Cuadro N°7: Nivel de Instrucción.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	5	13%
Técnico	11	28%
Tecnológico	8	20%
Ingeniería	12	31%
Posgrado	3	8%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

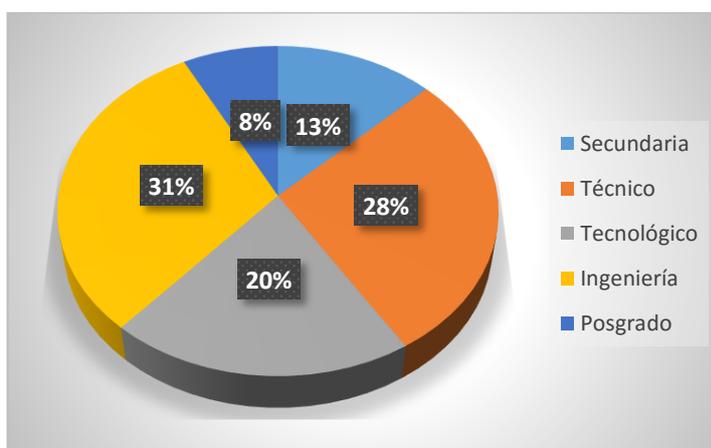


Gráfico N°6: Nivel de Instrucción.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 28% de los contadores encuestados afirman que su nivel de instrucción es ingeniería, el 26% manifiestan que su nivel de instrucción es tecnológico, el 15% eligen la alternativa técnica, el 13% han cursado la primaria, el 10% optan por la opción secundaria, el 8% dicen que su nivel de instrucción es posgrado. En mayor porcentaje los encuestados dicen que son Ingenieros, por lo tanto planifican, organizan, dirigen y controlan la empresa.

3. ¿Señale qué edad tiene?

Cuadro N°8: Edad.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 26 a 30 años	10	25%
De 31 a 35 años	14	36%
De 36 a 40 años	7	18%
De 41 a 45 años	5	13%
De 46 o mas	3	8%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

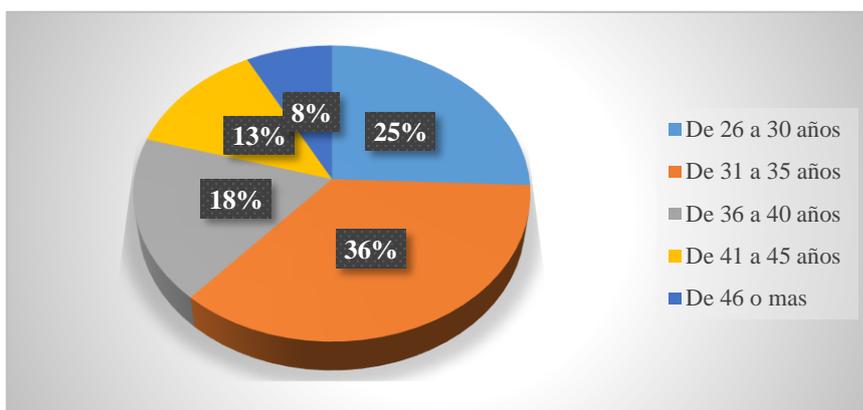


Gráfico N°7: Edad.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 36% de los contadores encuestados afirman que la edad que tienen es de 31 a 35 años, el 25% dicen de 26 a 30 años, el 18% expresan que su edad está comprendida de 36 a 40 años, el 13% manifiestan de 41 a 45 años, y el 8% restante optan por la opción de 46 o más años. La mayor parte de encuestados posee una edad de 31 a 35 años.

4. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Cuadro N°9: Tiempo que lleva trabajando en la empresa.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Tres meses	4	10%
Seis meses	0	0%
1 año	12	31%
2 a 6 años	19	49%
Más de 7 años	4	10%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

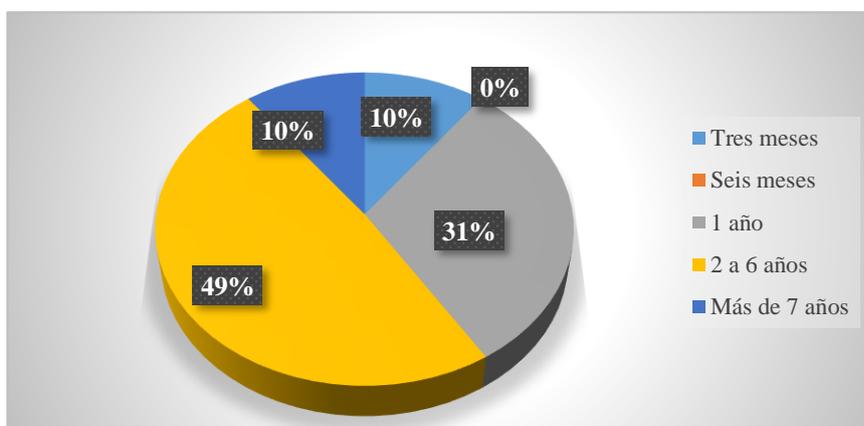


Gráfico N°8: Tiempo que lleva trabajando en la empresa.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 49% de los contadores encuestados afirman que llevan trabajando en la empresa de 2 a 6 años, el 31% 1 año, y el 10% es compartido entre tres meses y más de 7 años. Es decir que la mayoría de contadores permanecen en las empresas durante un periodo largo.

5. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Cuadro N°10: Gestión del Talento Humano.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	26%
Casi Nunca	4	10%
A veces	15	38%
Casi Siempre	3	8%
Siempre	7	18%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

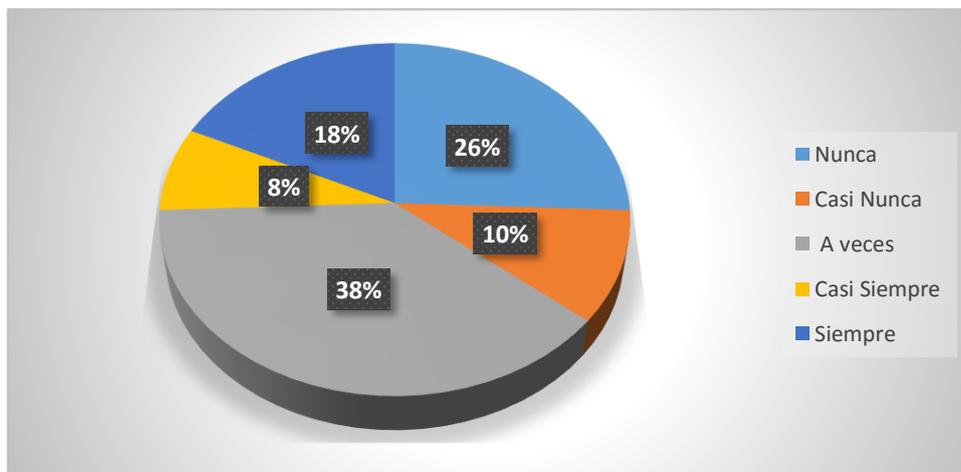


Gráfico N°9: Gestión del talento humano.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 38% de los contadores encuestados según su punto de vista considera que a veces la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano, el 18% dicen siempre, 26% expresan nunca, el 10% anuncian casi nunca, mientras que el 8% destacan casi siempre. La mayoría de contadores dicen que la gestión del talento humano es a veces apropiada debido a que algunas si cuentan con una norma que se enfoca en un sistema adecuado a la administración del personal.

6. ¿Considera que la comunicación interna en la empresa es un hecho permanente y planificado?

Cuadro N°11: Comunicación interna.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	15%
Casi Nunca	5	13%
A veces	19	49%
Casi Siempre	4	10%
Siempre	5	13%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

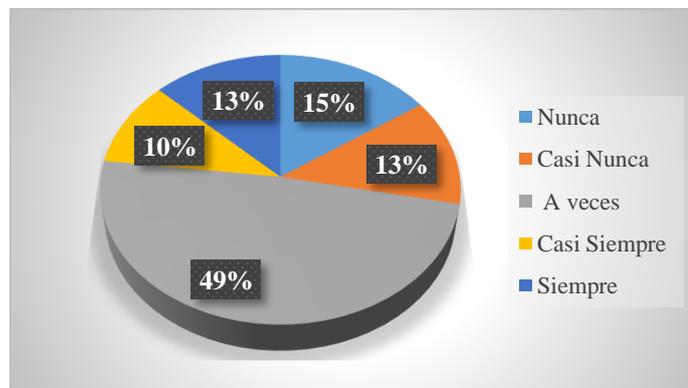


Gráfico N°10: Comunicación interna.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 49% de los contadores encuestados manifiestan que a veces la comunicación interna en la empresa es un hecho permanente y planificado, el 15% dicen nunca, el 13% expresan casi nunca, el otro 13% afirman siempre, mientras que el 10% restante señalan casi siempre. De acuerdo a lo estipulado por los sujetos de estudio es evidente que a veces tienen comunicación interna, debido a una mala o inexistente planificación de la misma, por el escaso conocimiento, análisis o la inaplicación de herramientas que finalmente acarrearán a consecuencias negativas para las empresas del sector carrocero, como son los desatinos en la toma de decisiones, etc.

7. ¿La comunicación acerca de los resultados y marcha de la empresa es destacada y transparente?

Cuadro N°12: Comunicación de los resultados y marcha de la empresa.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10%
Casi Nunca	6	15%
A veces	21	54%
Casi Siempre	3	8%
Siempre	5	13%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

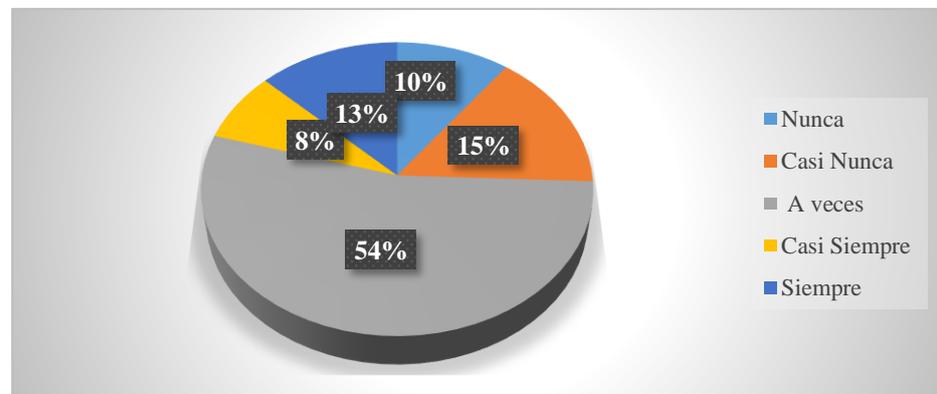


Gráfico N°11: Comunicación de los resultados y marcha de la empresa.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

Del 100% de contadores encuestados, el 54% afirman que a veces la comunicación acerca de los resultados y marcha de la empresa es destacada y transparente, el 15% dicen casi nunca, el 13% expresan siempre, el 10% indican nunca, y el 8% señalan casi siempre. A veces es la alternativa que más sobresale con respecto a los encuestados porque no se toma en cuenta al cien por ciento los puntos de vista del personal, el inadecuado perfil de los empleados, etc.

8. ¿Cuándo ingresó a la empresa recibió información suficiente de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?

Cuadro N°13: Funciones que debe realizar en su área de trabajo.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8%
Casi Nunca	5	13%
A veces	28	72%
Casi Siempre	2	5%
Siempre	1	2%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

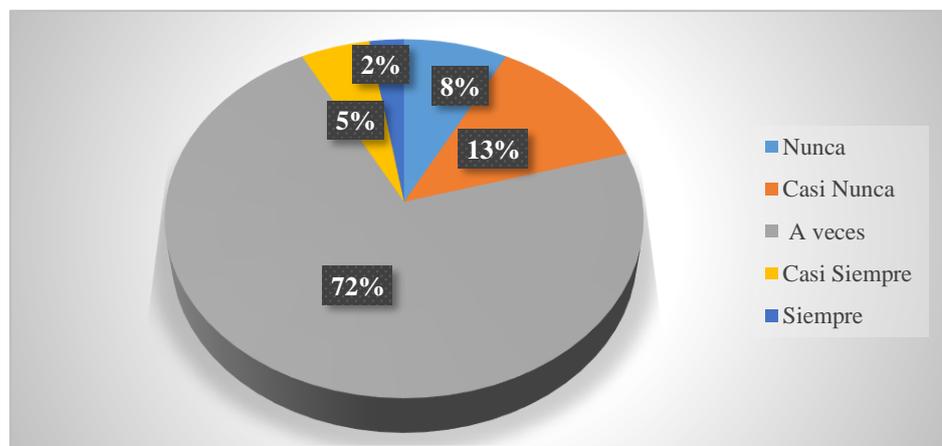


Gráfico N°12: Funciones que debe realizar en su área de trabajo.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 72% de los contadores encuestados mencionan que a veces cuando ingresaron a la empresa reciben información suficiente de las funciones que debe realizar en su área de trabajo, el 13% dicen casi nunca, el 8% expresan nunca, el 5% eligen casi siempre y el 2% afirman siempre. Prevalece la alternativa a veces en vista que al ser contratados se enfocan solo en especificar lo que deben desarrollar para que empiecen a trabajar, por tanto hace falta mayor información para un buen desempeño laboral.

9. ¿Tiene habilidad para interactuar con sus compañeros de trabajo, problemas y en la toma de decisiones?

Cuadro N°14: Habilidad para interactuar.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5%
Casi Nunca	4	10%
A veces	29	74%
Casi Siempre	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

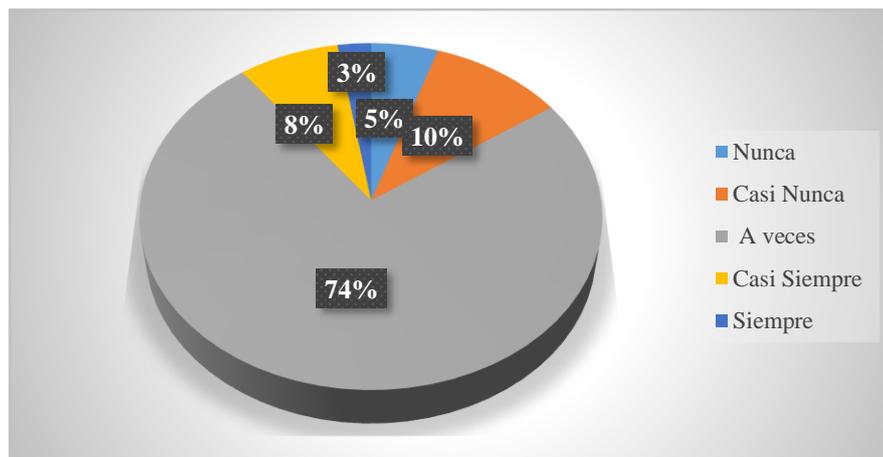


Gráfico N°13: Habilidad para interactuar.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 74% de los contadores encuestados afirman que a veces tienen habilidad para interactuar con sus compañeros de trabajo, problemas y en la toma de decisiones, el 10% dicen casi nunca, el 8% manifiestan casi siempre, el 5% expresan nunca, y el 3% indican siempre. Se observa que a veces existe la habilidad para interactuar con sus compañeros de trabajo, puesto que en las empresas en ciertas actividades no se comunica todo lo que debiera.

10. ¿La empresa tiene planes o programas motivacionales?

Cuadro N°15: Planes o programas motivacionales.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	44%
Casi Nunca	15	38%
A veces	4	10%
Casi Siempre	2	5%
Siempre	1	3%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

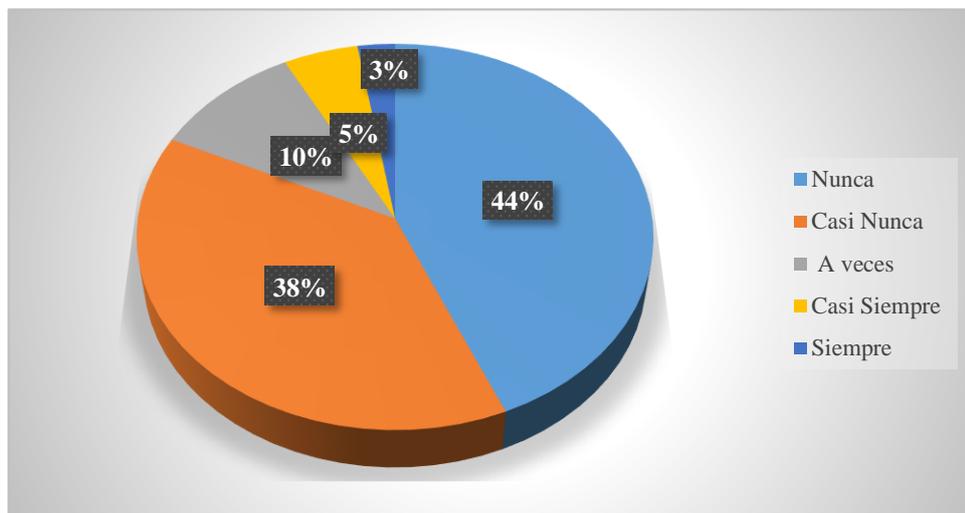


Gráfico N°14: Planes o programas motivacionales.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

Del total de los contadores encuestadas, el 44% expresan que la empresa nunca tiene planes o programas motivacionales, el 38% afirman casi nunca, el 10% dicen a veces, el 5% manifiestan casi siempre, y el 3% indican siempre. La motivación del personal ayuda al éxito de la empresa pero la mayoría de encuestados manifiestan que este factor no se da por lo que ha creado un ambiente laboral inadecuado al no ser reconocido su trabajo con incentivos adicionales a los que ya se recibe.

11. Mantiene un elevado apego ante las normas y procedimientos de seguridad, orden y limpieza.

Cuadro N°16: Normas y procedimientos de seguridad.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	20%
Casi Nunca	7	18%
A veces	20	51%
Casi Siempre	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

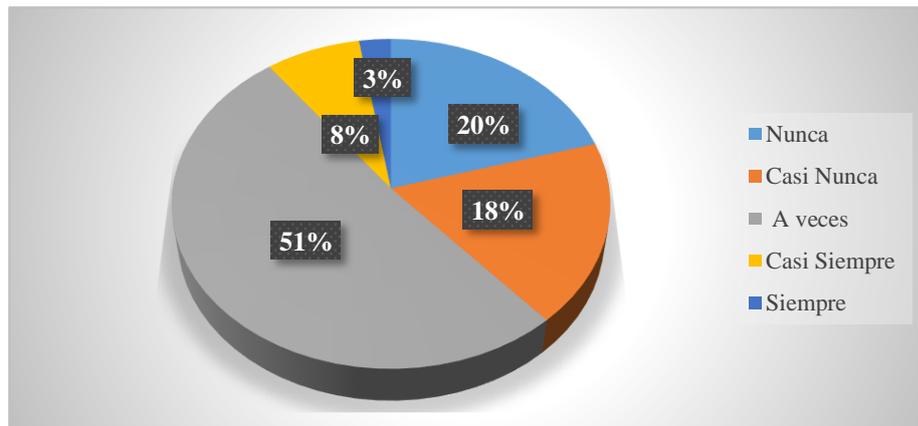


Gráfico N°15: Normas y procedimientos de seguridad.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 51% de los contadores encuestados afirman que a veces mantienen un elevado apego ante las normas y procedimientos de seguridad, orden y limpieza, el 20% dicen nunca, 18% expresan casi nunca, el 8% señalan casi siempre, el 3% indican siempre. Las normas y procedimientos de seguridad, en las empresas se constituye en un factor importante porque el empleado se siente respaldado en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, sin embargo a veces es la respuesta que más sobresale por la mayoría de encuestados, ya que el personal encargado no manifiesta detalladamente las funciones y procedimientos de las mismas por lo tanto se tiene un alto grado de desconocimiento y apego.

12. ¿Considera que la maquinaria y equipos utilizados para laborar ha ocasionado riesgos laborales?

Cuadro N°17: Maquinaria y equipos.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	28%
Casi Nunca	10	26%
A veces	14	36%
Casi Siempre	3	8%
Siempre	1	2%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

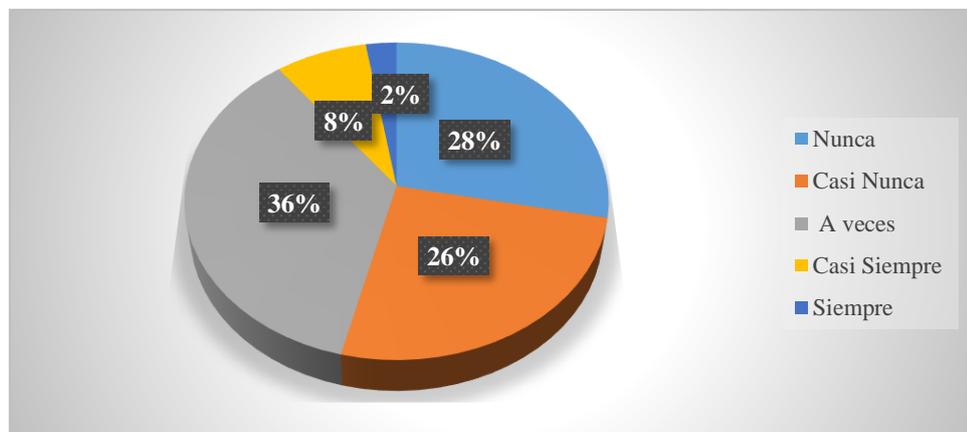


Gráfico N°16: Maquinaria y equipos.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 36% de los contadores encuestados dicen que a veces la maquinaria y equipos utilizados para laborar han ocasionado riesgos laborales, el 28% manifiestan nunca, el 26% indican casi nunca, el 8% expresan casi siempre, el 2% señalan siempre. La mayoría de encuestados declaran que a veces la maquinaria y equipos utilizados para laborar no ocasionan riesgos laborales, se evidencia demasiada confianza de parte de los empleados por ejecutar su trabajo haciendo caso omiso de las normas de seguridad.

13. Los equipos de protección individual y ropa de trabajo se encuentran marcados o codificados para poder ser reconocidos por su usuario.

Cuadro N°18: Equipos de protección individual y ropa de trabajo.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	26%
Casi Nunca	9	23%
A veces	17	44%
Casi Siempre	2	5%
Siempre	1	2%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

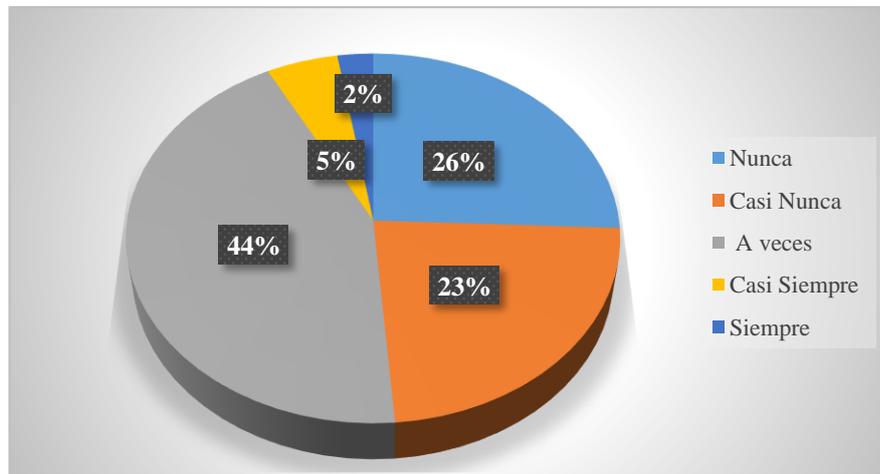


Gráfico N°17: Equipos de protección individual y ropa de trabajo.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 44% de los contadores encuestados afirman que a veces los equipos de protección individual y ropa de trabajo se encuentran marcados o codificados para poder ser reconocidos por su usuario, el 26% indican nunca, 23% señalan casi nunca, el 5% expresan casi siempre, el 2% restante revelan siempre. Según los sujetos de estudio especifican que a veces los equipos de protección individual y ropa de trabajo no se encuentran marcados o codificados lo que a su vez ha originado de cierto modo el uso incorrecto de dichos equipos por parte del empleado.

14. ¿Considera que la capacitación que recibe es suficiente para mejorar su desempeño laboral?

Cuadro N°19: Capacitación para mejorar su desempeño laboral.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	51%
Casi Nunca	9	23%
A veces	7	18%
Casi Siempre	2	5%
Siempre	1	3%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

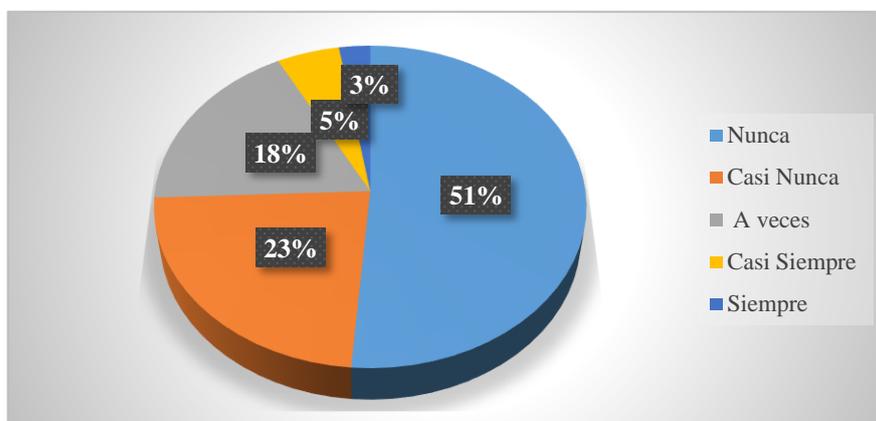


Gráfico N°18: Capacitación para mejorar su desempeño laboral.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 51% de los contadores encuestados afirman que la capacitación que reciben nunca es suficiente para mejorar su desempeño laboral, en tanto que el 23% dicen casi nunca, el 18% manifiestan a veces, el 5% indican casi siempre, el 3% expresan siempre. La mayoría de los sujetos de estudio opinan que la capacitación que imparten en las empresas donde laboran nunca es suficiente puesto que es otorgada anualmente, o dos veces al año sobre temas que no están directamente relacionadas con su área laboral para el cual fueron contratados, lo que implica que su desempeño no es el más idóneo.

15. ¿Cree usted que las capacitaciones que se imparten deberían ser prácticas y evaluadas?

Cuadro N°20: Capacitaciones prácticas y evaluadas.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	8%
Casi Nunca	2	5%
A veces	9	23%
Casi Siempre	10	26%
Siempre	15	38%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

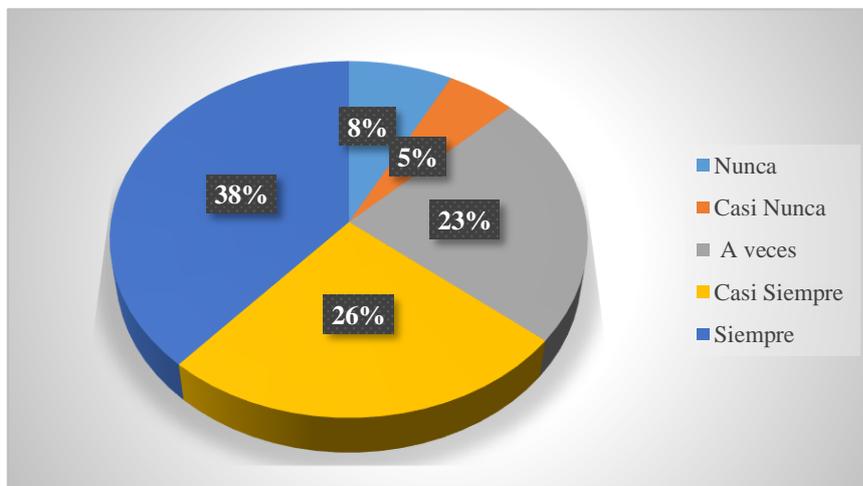


Gráfico N°19: Capacitaciones prácticas y evaluadas.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 38% de los contadores encuestados afirman que las capacitaciones que se imparten siempre deberían ser prácticas y evaluadas, el 26% dicen casi siempre, el 23% dicen a veces, el 8% indican nunca, el 5% expresan casi nunca. Las capacitaciones que se imparten deberían ser siempre prácticas y evaluadas es lo que manifiestan la mayoría de encuestados para adquirir un mayor aprendizaje.

16. ¿Según su punto de vista considera que existe un adecuado ambiente laboral?

Cuadro N°21: Adecuado ambiente laboral

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	18%
Casi Nunca	10	26%
A veces	12	31%
Casi Siempre	6	15%
Siempre	4	10%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

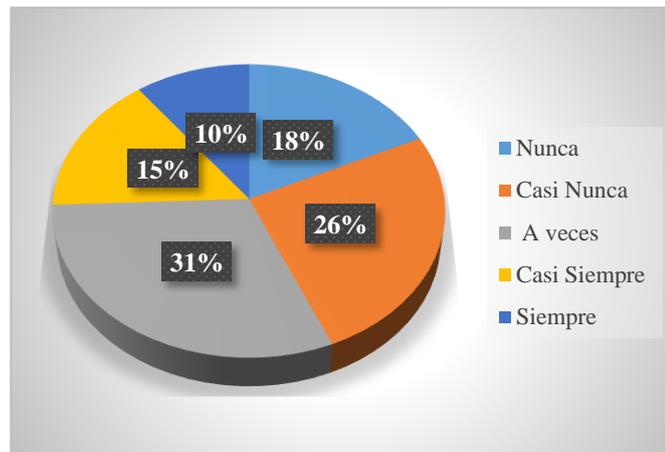


Gráfico N°20: Adecuado ambiente laboral.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 31% de los contadores encuestados dicen que a veces existe un adecuado ambiente laboral, el 26% opinan casi nunca, el 18% manifiestan nunca, el 15% expresan casi siempre, y el 10% restante opta por la opción siempre. A veces en las empresas del sector carrocerero existe un adecuado ambiente laboral porque se observa un que el manejo de los conflictos internos disminuye el desempeño, desmotivación laboral, mala comunicación, incorrecta distribución de tareas, etc.

17. ¿En el caso de suscitarse inconvenientes que pueden ser resueltos a su nivel, da una solución parcial?

Cuadro N°22: Solución parcial.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	26%
Casi Nunca	9	23%
A veces	14	36%
Casi Siempre	4	10%
Siempre	2	5%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

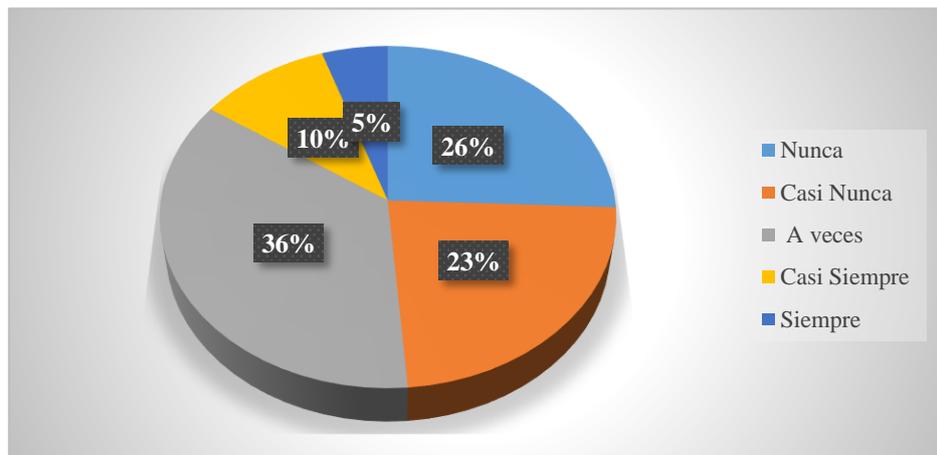


Gráfico N°21: Solución parcial.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 36% de los contadores encuestados muestran que a veces en el caso de suscitarse inconvenientes que pueden ser resueltos a su nivel, otorgan una solución parcial, el 26% dicen nunca, el 23% indican casi nunca, el 10% señalan casi siempre, y el 5% destacan siempre. A veces la mayoría de empleados estipulan que al suscitarse inconvenientes otorgan una solución parcial, porque en la empresa no se aprecia en su totalidad un ambiente de confianza para poder expresarse ampliamente ante cualquier inconveniente que se presenta.

18. ¿Cuándo se presentan problemas en su área de trabajo el personal a su cargo permite su intervención para encontrar las posibles soluciones?

Cuadro N°23: Posibles soluciones.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	18%
Casi Nunca	6	15%
A veces	21	54%
Casi Siempre	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

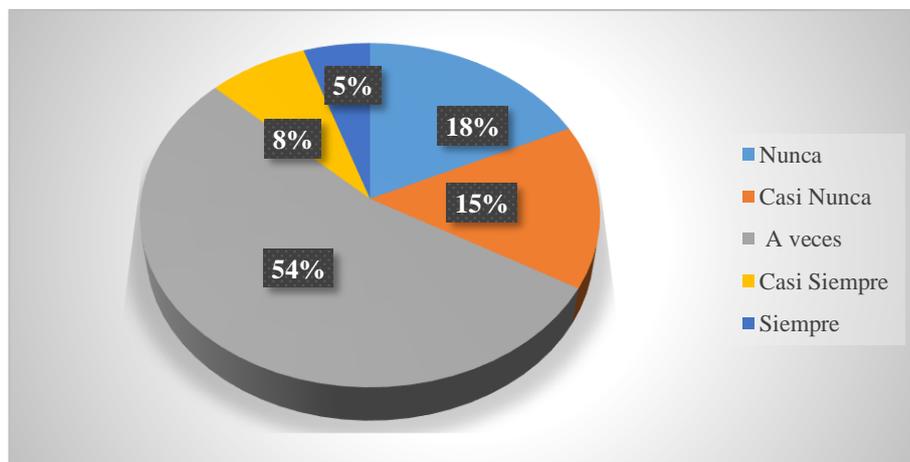


Gráfico N°22: Posibles soluciones.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 54% de los contadores encuestados dicen que a veces cuándo se presentan problemas en su área de trabajo el personal a su cargo permite su intervención para encontrar las posibles soluciones, el 18% manifiestan nunca, el 15% indican casi nunca, el 8% expresan casi siempre, el 5% señalan siempre. Cuando se suscitan problemas en las empresas carroceras a veces se permite la intervención respectiva debido a la escasa capacidad de liderazgo y desacuerdos en la toma de decisiones.

19. ¿En la empresa se desarrollan estrategias para el cumplimiento de objetivos?

Cuadro N°24: Cumplimiento de objetivos.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	26%
Casi Nunca	11	28%
A veces	14	36%
Casi Siempre	3	8%
Siempre	1	2%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

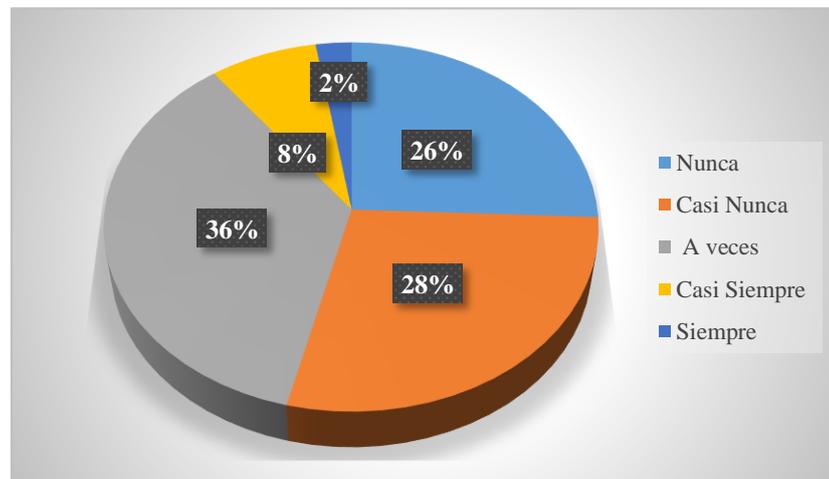


Gráfico N°23: Cumplimiento de objetivos.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 36% de los contadores encuestados dicen que a veces en la empresa se desarrollan estrategias para el cumplimiento de objetivos, el 28% indican casi nunca, el 26% señalan nunca, el 8% expresan casi siempre, y el 2% especifican siempre. El desarrollo de estrategias logra que una organización tenga claro hacia dónde quiere llegar y en qué tiempo para el cumplimiento de los objetivos, y alcanzar mayor competitividad, aspecto que se da a veces en las empresas del sector carrocero según la mayoría de encuestados.

20. ¿Las actividades diarias le permiten evidenciar totalmente sus conocimientos y habilidades?

Cuadro N°25: Conocimientos y habilidades.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	26%
Casi Nunca	8	20%
A veces	18	46%
Casi Siempre	2	5%
Siempre	1	3%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

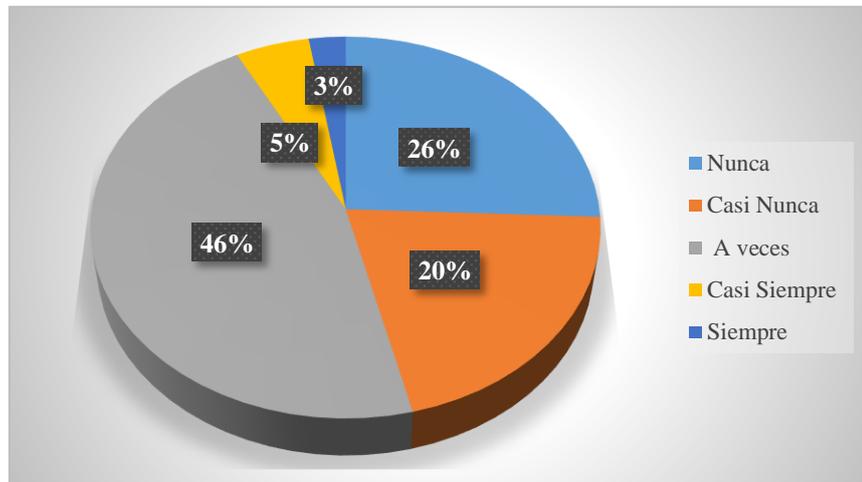


Gráfico N°24: Conocimientos y habilidades.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 46% de los contadores encuestados indican que a veces las actividades diarias le permiten evidenciar totalmente sus conocimientos y habilidades, el 26% dicen nunca, el 20% señalan casi nunca, el 5% expresan casi siempre, y el 3% revelan siempre. En las empresas carroceras no se emplea métodos específicos que permitan desarrollar y potencializar sus conocimientos y habilidades es por ello que las actividades que realizan diariamente a veces ayudan para que se evidencien las mismas.

21. ¿Las funciones le fueron notificadas de manera formal?

Cuadro N°26: Funciones.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	26%
Casi Nunca	9	23%
A veces	16	41%
Casi Siempre	3	8%
Siempre	1	2%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

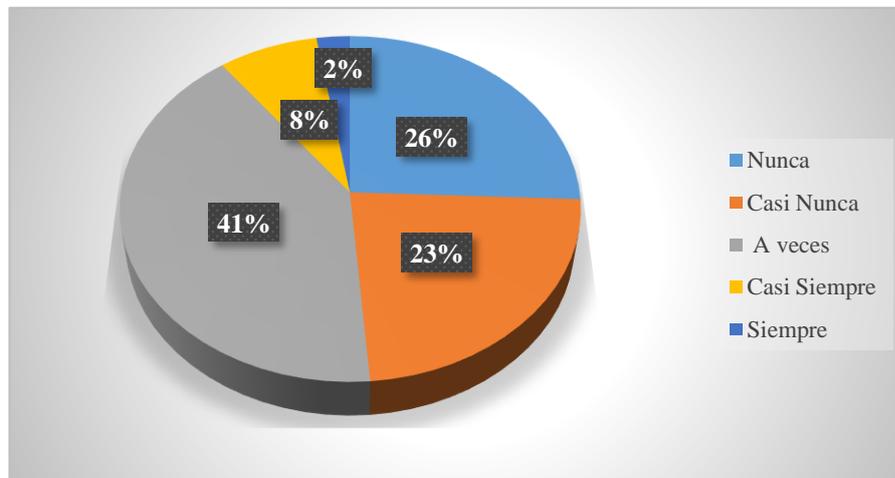


Gráfico N°25: Funciones.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 41% de los contadores encuestados dicen que a veces las funciones le fueron notificadas de manera formal, el 26% indican nunca, el 23% señalan casi nunca, el 8% expresan casi siempre, el 2% puntualizan siempre. Hace falta que en las empresas del sector carrocerero exista mayores herramientas en cuanto a una gestión del talento humano para que las funciones sean notificadas eficientemente de manera formal, esta situación se observa a veces según la mayoría de encuestados.

22. ¿El trabajo que realiza le brinda desafíos y la oportunidad de seguir mejorando?

Cuadro N°27: Oportunidad de seguir mejorando.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	18%
Casi Nunca	9	23%
A veces	16	41%
Casi Siempre	4	10%
Siempre	3	8%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

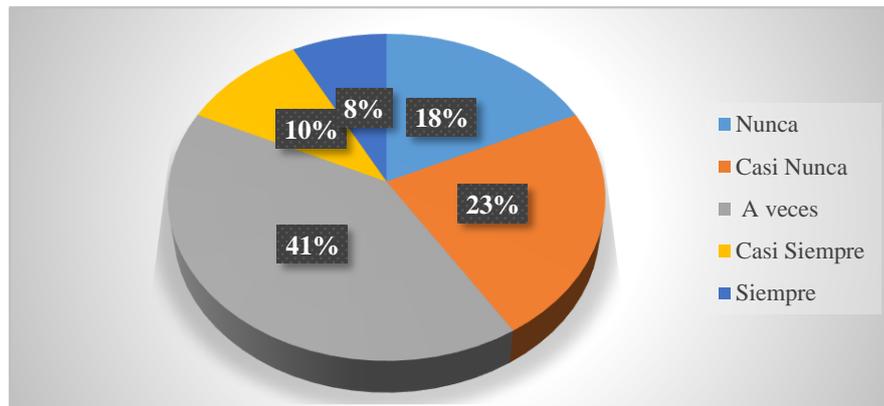


Gráfico N°26: Oportunidad de seguir mejorando.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

Del 100% de contadores encuestados, el 41% dicen que a veces el trabajo que realizan le brinda desafíos y la oportunidad de seguir mejorando, el 23% indican casi nunca, el 18% señalan nunca, el 10% opinan casi siempre, y el 8% expresan siempre. La mayoría de encuestados afirma que a veces el trabajo que realizan le brinda desafíos y la oportunidad de seguir mejorando en vista que los mandos superiores se enfocan en la realización de su trabajo y no así, en ver diferentes mecanismos que logren potenciar las fortalezas de cada integrante de las empresas por lo tanto no pueden ir mejorando paulatinamente para bienestar personal y organizacional.

23. ¿Cumple las metas asignadas?

Cuadro N°28: Metas.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	20%
Casi Nunca	10	26%
A veces	18	46%
Casi Siempre	2	5%
Siempre	1	3%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

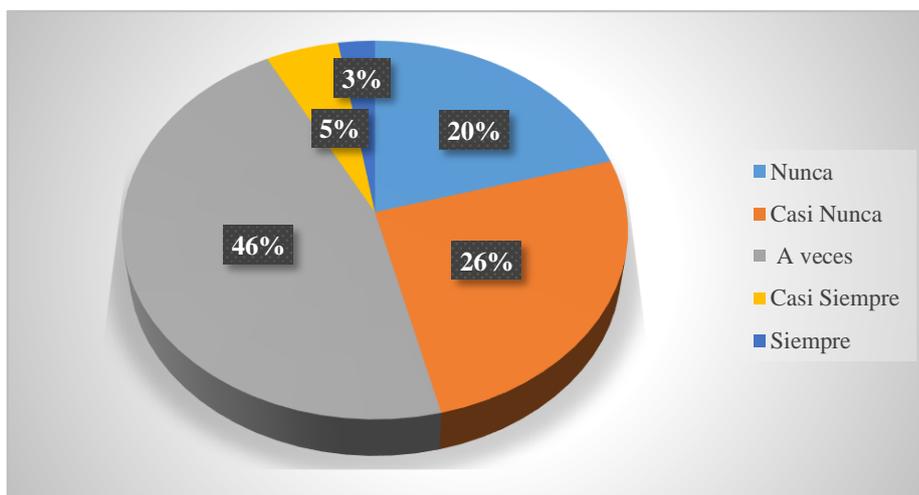


Gráfico N°27: Metas.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 46% de los contadores encuestados dicen que a veces se cumple las metas asignadas, el 26% mencionan casi nunca, el 20% manifiestan nunca, el 5% expresan casi siempre, el 3% restante señalan siempre. La mayoría de encuestados afirman que a veces cumplen con las metas asignadas porque no existe una explicación idónea de parte de sus jefes inmediatos por lo tanto tienen una idea errónea en varias de los casos en cuanto a lo que se desea alcanzar.

24. ¿Se ha implementado una planificación estratégica para toda la empresa de tal manera que se incremente la productividad?

Cuadro N°29: Planificación estratégica.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5%
Casi Nunca	7	18%
A veces	9	23%
Casi Siempre	10	26%
Siempre	11	28%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

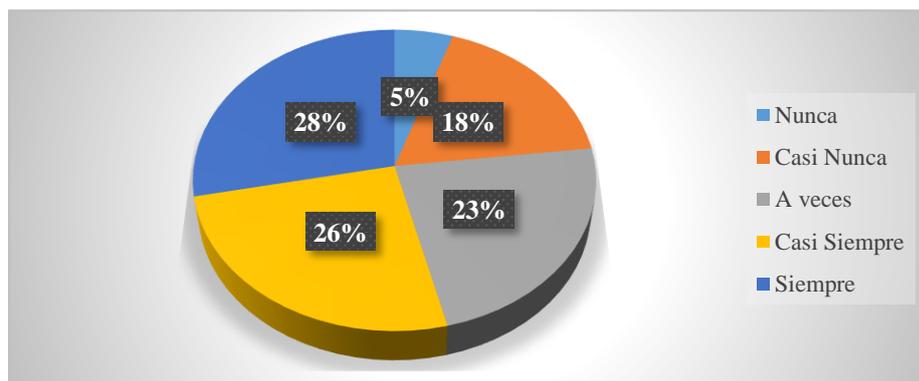


Gráfico N°28: Planificación estratégica.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

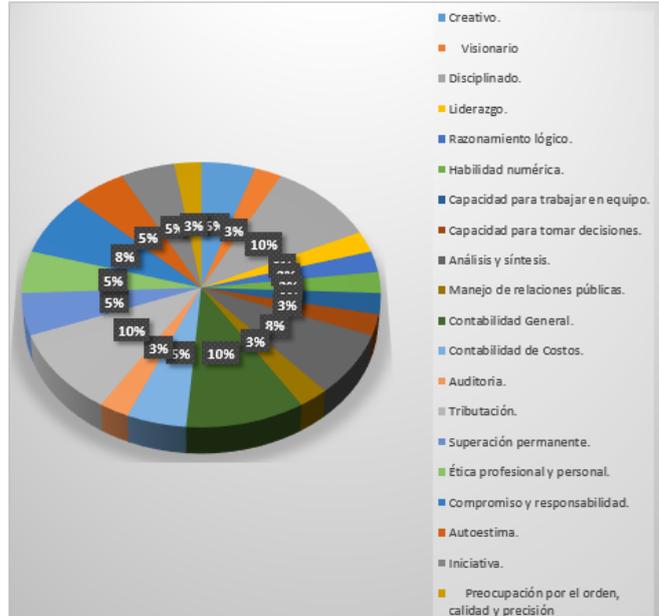
Análisis e interpretación

El 28% de los contadores encuestados menciona que se ha implementado siempre una planificación estratégica para toda la empresa de tal manera que se incremente la productividad, el 26% dicen casi siempre, el 23% mencionan a veces, el 18% indican casi nunca, y el 5% expresan nunca. Contar con una planificación estratégica es de vital importancia porque a través de este mecanismo se pretende alcanzar los objetivos de la organización, su creatividad y la capacidad para adecuarse al cambio, fomentando de cierto modo la comunicación interdisciplinaria, manteniendo unido al equipo de trabajo, y reduciendo los conflictos laborales, es por este motivo que la mayoría de encuestados están de acuerdo en que siempre se implemente una planificación estratégica para incrementar la productividad de las empresas del sector carrocero.

25. ¿En base a su perfil profesional como contador que competencias considera que domina más?

Cuadro N°30: Perfil profesional.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
COMPETENCIAS (SABER)		
Creativo.	2	5%
Visionario	1	3%
Disciplinado.	4	10%
Liderazgo.	1	3%
Razonamiento lógico.	1	3%
Habilidad numérica.	1	3%
Capacidad para trabajar en equipo.	1	3%
Capacidad para tomar decisiones.	1	3%
Análisis y síntesis.	3	8%
Manejo de relaciones públicas.	1	3%
COMPETENCIAS (HACER)		
Contabilidad General.	4	10%
Contabilidad de Costos.	2	5%
Auditoría.	1	3%
Tributación.	4	10%
COMPETENCIAS (SER)		
Superación permanente.	2	5%
Ética profesional y personal.	2	5%
Compromiso y responsabilidad.	3	8%
Autoestima.	2	5%
Iniciativa.	2	5%
Preocupación por el orden, calidad y precisión	1	3%
TOTAL	39	100%



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Gráfico N°29: Perfil Profesional.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 10% de los contadores encuestados y bajo el mismo porcentaje optan por las siguientes opciones, en base a su perfil profesional como contador las competencias que domina más son contabilidad general, tributación, y la disciplina, el 8% dicen el análisis y síntesis, compromiso y responsabilidad, el 5% eligen la alternativa creativo, información financiera, superación permanente, ética profesional y personal, y el 3% restante ostentan igual porcentaje con respecto a la capacidad para trabajar en equipo, en ser visionarios, liderazgo, razonamiento lógico, habilidad numérica y el manejo de relaciones públicas. En su mayoría los contadores dominan las competencias de contabilidad general y tributación pues son materias que se imparten dentro de la malla curricular durante su periodo académico como contadores, en lo que tiene que ver a las demás competencias no las desarrollan completamente pues no forman parte del mecanismo de estudio, por lo tanto es indispensable que se impartan competencias orientadas al ámbito laboral.

26. ¿Considera usted que la empresa utiliza métodos para identificar las competencias procedimentales?

Cuadro N° 31: Competencias.

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	10%
No	35	90%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

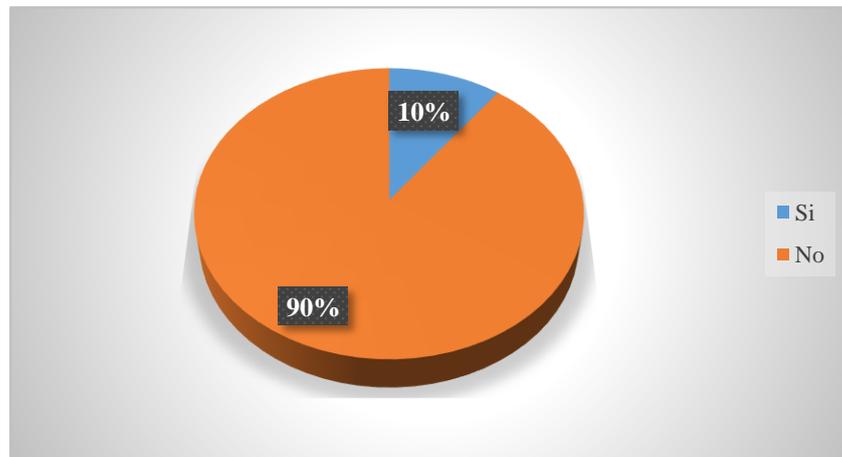


Gráfico N°30: Competencias.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

Análisis e interpretación

El 90% de los contadores encuestados, manifiestan que la empresa no utiliza métodos para identificar las competencias procedimentales, en cambio el 10% dicen que sí. Cerca de su totalidad los encuestados afirman que en las empresas no se utiliza métodos para identificar las competencias procedimentales pues se fundamentan en pruebas de conocimientos o test que solo son aplicadas al ingresar a la empresa.

Entrevista dirigida a los Jefes de Talento Humano de las empresas carroceras de la ciudad de Ambato.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

En la empresa llevo laborando tres años

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

No porque hace falta mayor planificación en el área administrativa.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se contrata al personal mediante afinidad o por medio de la experiencia laboral.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Se lo realiza acorde a los conocimientos.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se procede a dar a conocer al empleado sobre su puesto de trabajo, sus compañeros, etc.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

El encargado es el personal de planta de empresa quien informa sobre la temática de capacitación.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

La evaluación se la realiza con la aplicación de una prueba de conocimientos.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

La comunicación no es fluida porque se toman las decisiones en base a criterios de manos superiores y no de todos los miembros de la organización.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si es necesario.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

No puesto que en ciertas ocasiones no existe una contratación adecuada.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se realiza una convocatoria por medio de anuncios, tiendas del sector, redes sociales.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Preselección de candidatos de forma correcta.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Instrucción clara y precisa de las actividades que debe desarrollar el nuevo empleado.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

Se analiza las necesidades de capacitación de cada área de la empresa, elaboración del contenido, se define objetivos, y la posterior evaluación de los resultados adquiridos.

7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
Se realiza por medio de prueba de conocimientos.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
A veces.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Si.
11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
Se evalúa la calidad de trabajo, compromiso, ética, dominio de procedimientos y la adaptabilidad a través de cuestionarios estructuralmente diseñados.
12. **¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Si para ser más competitivos ante otras empresas.

1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Trabajo aproximadamente tres años.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
No se aplica una toma de decisiones asertivas, el clima laboral no siempre es el mejor.
3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Búsqueda de probables candidatos, y finalmente una evaluación al candidato electo.

- 4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Una vez que ha sido evaluado se selecciona al candidato que mejor se desempeñó para que cubra el puesto vacante.
- 5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Se brinda información acorde a los valores corporativos, antecedentes de la empresa, del área de trabajo.
- 6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
El proceso de capacitación se lo efectúa a cada área departamental.
- 7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
La evaluación se da por medio de una entrevista personal entre el jefe y el empleado.
- 8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
En varias ocasiones se observa conflictos entre varios empleados o equipos de trabajo.
- 9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
- 10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Si.
- 11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.
- 12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Si.

1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Un año.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
En la empresa se opera bajo un estilo de administración autoritario.
3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Se define el perfil del postulante, búsqueda de candidatos.
4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Preselección conforme a su curriculum vitae, entrevista.
5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Regularmente se otorga información general acerca de la empresa, políticas etc.
6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
La capacitación no se da con frecuencia, se hace un diagnóstico para saber que posibles debilidades muestra el personal, luego se contrata a un profesional en el tema para proceder a capacitar.
7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
No se utiliza métodos de evaluación al personal en general.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
Varias veces dentro de la organización se observa desorientación, escasa colaboración y compromiso de parte de todos.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
La empresa cuenta con los recursos humanos, financieros/administrativos, materiales y tecnológicos pero no siempre se ve eficiencia en las mismas.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No se utilizan mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si es necesario para contar con un profesional apto para el desempeño de sus funciones.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Dos años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

La contratación del personal no es adecuada.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se convoca a trabajadores que ya han permanecido anteriormente en la empresa.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

La selección es de acuerdo a la experiencia.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Agenda de inducción, políticas y reglamentos de trabajo social.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación es anual.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

La evaluación se hace por medio de pruebas.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

No es eficaz porque en varias ocasiones se nota resistencia al cambio de algunos integrantes de la organización.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Se otorga vacaciones, en días festivos hay un momento de integración, etc. Pero no se da planes o programas motivacionales como tal.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si pero no impide que se originen problemas sobre todo de carácter administrativo.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

Se evalúa la carpeta, y se toma las pruebas respectivas.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tres años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

La administración es rutinaria.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se contrata al personal mediante afinidad o cuando se presenta a solicitar trabajo.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Se presenta la vacante y se hace un análisis y evaluación de puestos.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?
Una vez que es seleccionado el candidato se efectúa la presentación respectiva hacia sus nuevos compañeros de trabajo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?
El proceso de capacitación lo desarrolla el personal de planta de la empresa.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?
No se aplica evaluación al personal.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?
No existe una comunicación eficaz por lo que esto ha incurrido a que haya desmotivación y pérdida notable de la productividad laboral.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?
No se dan planes motivacionales.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?
Sí.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?
No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?
Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?
Seis años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?
Hace falta una modificación en los sistemas de trabajo, para que haya un crecimiento continuo en la organización.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Este proceso se presenta cuando hay alguna vacante disponible en cierta área departamental, después se analiza el perfil del profesional para que sea contratado.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

El nuevo personal es contratado previo a un análisis amplio de su perfil y su experiencia laboral.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Aquí se hace una reunión con todos los departamentos de la empresa y luego se procede a la presentación del nuevo integrante ante los demás grupos de trabajo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

Para el proceso de capacitación se realiza un diagnóstico, programación, planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de la misma, 3 veces al año.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

La evaluación del desempeño empieza con la identificación de los conocimientos del postulante con la aplicación de una prueba de conocimientos.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

En la empresa se aprecia una falta de liderazgo esto implica que la comunicación sea ineficiente.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Siete años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Si.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Cuando se requiere la contratación de un nuevo empleado se lo hace en primera instancia por la publicación de un anuncio en medios de comunicación y luego se realiza una entrevista.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Se selecciona la carpeta del personal que más sobresalga, analizando experiencia laboral, nivel académico.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

El personal encargado conduce al empleado hacia todas las áreas de la empresa y explica las normativas y roles que debe cumplir.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación se hace cuando se presenta problemas con el personal.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

Se establece objetivos para proceder a la evaluación de cada trabajador.

8. ¿Existe una comunicación eficaz entre todo el personal de la empresa?

A veces dependiendo de la situación que se presenten en la empresa.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Hay reconocimiento público cuando se destacan en su labor ante los demás compañeros de trabajo.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Casi siempre.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si para contar con personal capacitado en el área contable.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

7 años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

En algunas circunstancias se ve insatisfacción laboral por las políticas que aplica la empresa.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se identifica al candidato para que llene el puesto vacante, previo a las solicitudes de empleo que la empresa emite.

- 4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Se evalúa el número de personas que realmente necesita contratar la empresa, con el jefe de planta y luego se analiza las funciones que deben realizar.
- 5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Se hace un recorrido por la empresa y una breve presentación del nuevo trabajador.
- 6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
La capacitación se hace dos veces al año, contando con programas y talleres.
- 7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
Se identifica las funciones y conocimientos de cada cargo.
- 8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
En ciertos casos existen discrepancias.
- 9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
En ciertas ocasiones.
- 10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
En cuanto a Recursos Humanos se percibe ciertas inconsistencias.
- 11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No se emplea un método específico para identificar las competencias procedimentales de los contadores.
- 12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Si.

1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Cuatro años.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
A veces no se observa empatía y cordialidad entre los distintos niveles jerárquicos de la empresa.
3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Experiencia laboral.
4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Análisis de probables candidatos a cargo del área de Recursos Humanos.
5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
A través de Políticas de la Empresa.
6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
Con la debida programación acorde a las necesidades del personal.
7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
La evaluación del personal se lo realiza dos veces al año por medio de métodos de evaluación.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
La organización no cree que en que la comunicación sea un mecanismo de gestión estratégica por ello no aplica con eficaz.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No se utiliza programas motivacionales.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Si.
11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si es necesario.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tres meses.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

No se da una apropiada planificación en cuanto a estrategias.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

La empresa cuenta con una base de datos de los empleados más destacados en sus funciones de allí se procede a llamarlos para mantener una entrevista y ver su posible ingreso.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

En base a la experiencia laboral.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

No se realiza un proceso de inducción.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

No se otorga capacitación de forma constante.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

La evaluación se lo efectúa al finalizar el año para determinar si el empleado ha cumplido satisfactoriamente con su desempeño laboral, con la aplicación de pruebas.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

Se mantiene una comunicación adecuada.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

En varias ocasiones existen ciertas falencias puesto que no se establece con claridad los objetivos que se desean alcanzar.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No se identifican las competencias de los contadores eficazmente.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si para desarrollar y potencializar cada competencia que posee el contador.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Formo parte de la empresa un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

En circunstancias se nota se una baja calidad directiva.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

A través de anuncios en medios de comunicación.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

El área de recursos humanos es el encargado previo a una información recabada de la posición que debe cubrir el trabajador.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se realiza una reunión con el personal que se incorpora a la empresa.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

El proceso de capacitación se da anualmente, mediante el personal de planta, con el planteamiento de objetivos necesarios para ejecutarlo.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

No existen métodos concretos para la evaluación del personal de la empresa.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

En la empresa hace falta un cambio con respecto a la mentalidad y la actitud para tener una mejor comunicación.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Con el afán de cubrir ciertas necesidades del personal la empresa otorga incentivos basados en bonos a quien se destaque en sus funciones una vez al año.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Sí.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No se desarrolla mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Cuatro años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Uno de los aspectos que se da en la empresa es la falta de reuniones con los equipos de trabajo para organizar, planificar su trabajo.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se realiza una publicación por redes sociales en los que se destaca el perfil que se busca para que ocupe el puesto vacante en la empresa.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Se escoge el mejor perfil dentro de todos los postulantes.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Para este proceso se efectúa una reunión con el nuevo empleado y se proporciona una información general de la empresa.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación se hace dos veces al año acerca de varias temáticas que promueven al trabajador a ser más eficientes en su puesto de trabajo.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

Por medio de formatos los mismos que contienen varios ítems a ser evaluados, como la calidad, las relaciones interpersonales, e inactiva que tienen cada trabajador.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

Es adecuada más no es eficaz.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Se otorga certificados al trabajador más destacado.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si existen recursos necesarios.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No se utiliza mecanismos.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si para una contratación eficaz.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tres meses.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

En algunas ocasiones se observa quejas, desacuerdos, y riñas entre compañeros de trabajo.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se contrata a personas con alta experiencia laboral.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Se analiza los C.V. y se realiza una entrevista.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se imparte información general acerca de políticas de la empresa, se orienta al empleado sobre las funciones que debe desempeñar.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

Se confiere capacitación al empleado anualmente.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

Por medio de pruebas.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

Muchas de las ocasiones se mencionan temas personales, no se discierne lo personal de lo laboral.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

No.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

La empresa se esfuerza por tener los mejores profesionales por ello contrata personas con un alto índice en lo referente a su trayectoria laboral.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Por medio de pruebas de personalidad.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Luego que ya son elegidos para formar parte de la empresa se procede indicar la trayectoria de la empresa y sus objetivos institucionales.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

Se da capacitación acerca del manejo del sistema que tiene la empresa, se explica las políticas de seguridad.

7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
Test sobre ambiente laboral.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
No es eficaz porque el personal se centra en una sola área de la empresa, mas no en las demás.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Si.
11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.
12. **¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Si.
-
1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Siete años.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
Si.
3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Mediante publicación en la web.
4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Experiencia laboral.

5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Se indica al personal las instalaciones de la empresa, presentación con los demás compañeros de la empresa.
6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
La capacitación se da cada año.
7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
Por medio de pruebas psicológicas.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
No.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Sí.
11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.
12. **¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Sí porque en las empresas no se determinan las competencias del contador para su posterior contratación.
1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Cinco años.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
No hay una suficiente puntualidad en los compromisos tanto con clientes internos como externos.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se recurre a datos obtenidos del personal que ya laboro antes en la empresa y que haya cumplido eficazmente con su trabajo.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Pruebas de personalidad.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se menciona al nuevo personal como está estructurada la empresa.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

Se capacita de las diferentes funciones que deben realizar al ingresar a la empresa.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

No se aplican elementos eficaces para una evaluación del personal.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

En varias circunstancias se nota una mala comunicación debido al estilo de dirección que se empela en la empresa.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Sí.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si para desarrollar las habilidades, capacidades y actitudes dentro de sus puestos de trabajo.

1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Un año.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
Escasas veces se toman cursos de actualización de conocimientos.
3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Por medio de una convocatoria en redes sociales, y páginas web en la bolsa de empleos.
4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Con la aplicación de pruebas entre estas está el test psicotécnicos.
5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Se da un recorrido por la empresa.
6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
La capacitación se hace cuando ingresa personal nuevo a la empresa para que conozca el funcionamiento de la misma.
7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
La empresa no aplica herramienta de evaluación de personal.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
No.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Sí.
11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Cinco años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

En el tiempo que llevo trabajado para la empresa he observado ciertas inconsistencias como son los inadecuados métodos de selección e inducción del personal, la no aplicación de evaluación del desempeño, etc.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se lo realiza basándose en la experiencia laboral.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

No existe un proceso como tal, solo se escoge al candidato por medio del mejor curriculum fundamentado en su trayectoria laboral.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

No se da este proceso, el personal solo se presenta en la empresa conoce sus funciones y de inmediato empieza a laborar en su puesto de trabajo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

En lo referente a la capacitación no se da con frecuencia una vez al año y con temas generales que de cierto modo aporta muy poco a la mejora en el campo laboral.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

No se otorga evaluación al personal.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

No.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Sí.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No se utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tres meses.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Falta de estrategias para alcanzar los objetivos propuestos.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se toma en cuenta solo la experiencia laboral.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Entrevista al nuevo candidato.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

El personal contratado es presentado ante sus nuevos compañeros de trabajo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación que se brinda es por pocas horas lo cual no compensa para un aprendizaje efectivo de la temática que se imparte.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

No se da evaluación del personal.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

De vez en cuando se propicia una mala relación entre los trabajadores por desacuerdos.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Los trabajadores no acuden a la empresa en días de feriado, pero mas no se aplican planes o programas motivacionales.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si aunque se nota falencias en los recursos humanos a causas de diversos aspectos que no se dan con frecuencia pero que se deben evitar.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
8 años.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
Si aunque a veces se observa diferencias entre los directivos de la empresa.
3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Por medio de convocatorias en redes sociales.
4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Elección del mejor candidato en base a su amplia experiencia laboral en otras empresas.
5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
El personal que ingresa a la empresa hace un recorrido y conoce a todos sus compañeros de trabajo.
6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
No se da un proceso de capacitación.
7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
No existe algún método eficaz que se aplique para evaluar al personal.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
No se da una conexión emocional con el personal.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Es imprescindible mencionar que falta una mejora continua en toda la empresa.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

Para identificar las competencias procedimentales específicamente no se aplica algún mecanismo.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

6 años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

No.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

No hay un proceso de reclutamiento, se fundamenta solo en la experiencia que tiene el nuevo empleado.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

No se maneja un proceso de selección.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

El proceso de inducción se realiza con la descripción de sus funciones e historia de la empresa.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación de personal en la empresa?

La capacitación que la empresa otorga es dos veces al año.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

La evaluación se efectúa cuando hay un nuevo integrante en la empresa por medio de pruebas de conocimiento.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

Los mandos superiores no expresan lo que piensan y regularmente no hacen lo que dicen.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si totalmente de acuerdo.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

A veces se da situaciones que generan estrés debido a una toma de decisiones desatinadas.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

No se aplica un proceso pues se hace el reclutamiento contando con empleados destacados que han pertenecido a la empresa, también por recomendaciones, o muchas de las veces se hace un recopilación de las carpetas de gente que se acerca a dejar su curriculum vitae personalmente se opta por la mejor.

4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Curriculum Vitae.
 5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
En este caso se hace una presentación con todos quienes son parte de la empresa y se presenta al nuevo integrante.
 6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
Una vez que se contrata al personal es capacitado para que desempeñe su cargo para el que fue contratado.
 7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
No se aplica.
 8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
Se aprecia una falta de formación de los trabajadores para que originen una comunicación efectiva.
 9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
 10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Existe fallas en el recurso humano en general.
 11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.
 12. **¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Si.
-
1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Cuatro años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Bajo mi punto de vista considero que se genera un desconocimiento en cuanto a procedimientos y protocolos que sirvan como guía para optimizar los procesos.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

En base a experiencia laboral y al perfil de cargo.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Con la revisión exhaustiva de las mejores carpetas ajustadas al perfil de cargos y la experiencia.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se hace énfasis en las políticas de la empresa y la seguridad ocupacional.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

Este proceso lo lleva a cabo el jefe de planta.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

Con la aplicación de pruebas de conocimientos.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

De vez en cuando se da problemas de comunicación a causa de la desconfianza

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Paseos, bonos del área de producción.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Sí.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si es necesario determinar las competencias para evitar de cierto modo rotación del personal.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Seis años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

No se ejerce un liderazgo de calidad.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Experiencia profesional, pruebas de aptitud y actitud.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Entrevista estructurada.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se procede a una explicación breve de los mecanismos de trabajo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación se da 1 vez al año.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

No se realiza evaluación del personal.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

En varios momentos dentro de la organización se maneja un estilo autocrático lo cual propicia una escasa comunicación.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Se realiza premios de reconocimiento por su buen desempeño laboral.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

No el suficiente en cuanto al recurso material y tecnológico.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si puesto que de tal magnitud se adquirirá un personal eficiente en área de trabajo y que sea un gran aporte para sus compañeros.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

En muchas de las ocasiones se aprecia falta de habilidades de planificación, dirección y control.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

No se sigue pasos específicos solo se recluta al personal en base a la experiencia.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

A través de un análisis del curriculum.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se da una bienvenida, antecedentes de la empresa, y como está conformado la estructura organizacional.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

Se da cada 3 meses.

- 7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
Mediante una programación adecuada.
- 8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
No porque muchas veces se da malentendidos y conflictos.
- 9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
- 10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Sí.
- 11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.
- 12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Si.

- 1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Tres años.
- 2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
Si, aunque no se evalúa constantemente los resultados del empleado.
- 3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Se define el cargo y el perfil que se busca.
- 4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Se recurre a los medios de comunicación como a la prensa y redes sociales para la publicación respectiva del cargo y el perfil que se busca.

- 5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Recorrido de las instalaciones, entrega de un manual de las políticas de la empresa.
- 6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
No se da capacitación.
- 7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
Por medio de pruebas que estén relacionadas a la personalidad, actitudes y habilidades, y sus distintas capacidades.
- 8. ¿Existe una comunicación eficaz entre todo el personal de la empresa?**
A veces se observa problemas por la escasa credibilidad en las actividades que se realizan en la empresa.
- 9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
Se da las vacaciones respectivas.
- 10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Si.
- 11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.
- 12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Si.
- 1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

A veces se puede notar que existen diferencias entre las distintas áreas de la empresa, por distintas causas de carácter administrativos.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

No hay un proceso de reclutamiento adecuado.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

No hay un proceso de selección apropiado.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

No se da un proceso de inducción idóneo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación se otorga cuando ingresa un nuevo empleado.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

En la empresa no se brinda evaluación a los empleados.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

No es fluida.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Sí.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si para lograr mayor productividad en el trabajador.

1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Seis años.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
Los planes estratégicos no están alineados.
3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Por medio de su trayectoria en el campo laboral y académico.
4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Méritos académicos.
5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Se brinda una bienvenida, firma del contrato del contrato y una explicación de las políticas de la empresa.
6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
Se hace en las instalaciones de la empresa previo a una planificación de objetivos, con el material de apoyo, y con un facilitador experto en la temática, tres veces al año.
7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
Por medio de formularios.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
En ciertas ocasiones se nota desatinos en la planeación de estrategias por la toma de decisiones desatinadas.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Sí.
11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Si, aunque a veces se la da una selección incorrecta del personal.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Por medio de anuncios en la prensa.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Entrevista y pruebas psicológicas.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Parte de una información general, y una presentación mediante un video de la institución.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

Se lo realiza previo a un diagnóstico para saber si hace falta la capacitación y en qué área.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

No se realiza alguna técnica para evaluar al personal.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

El establecimiento de objetivos no con claros y eficaces.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

A veces.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tres meses.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

No con respecto a la fijación de sueldos son a base de sistemas cimentados en la antigüedad, es decir no concuerda con el perfil de cargo.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

La reclutación del personal es desarrollada por medio de la experiencia laboral.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Pruebas psicológicas.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

El trabajador se presenta a su primer día de labor ante sus compañeros y luego se reúne con las principales autoridades para conocer todo acerca de la empresa.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La empresa no concientiza la importancia de la capacitación es por ello que no se da con frecuencia.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

En la empresa presa no se evalúa al personal.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

La mala comunicación algunas veces ha ocasionado inadecuada relación entre los empleados y por tanto un escenario de trabajo hostil.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

El trabajador no recibe ningún programa motivacional.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Podría ser.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si es necesario porque un contador bien capacitado se convierte en pieza fundamental para el progreso institucional.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Sí.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

La experiencia laboral es lo único que se toma en consideración para reclutar a la persona.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Solo se realiza previo a un excelente curriculum vitae, en el que conste su amplia trayectoria en el campo laboral, en empresas de alto prestigio, o también se considera a los empleados que surgen a causa de una recomendación de diversos instancias como es el caso algún empleado que ya está trabajado durante varios años en la organización, entonces este procede a recomendarlo, etc, en este caso se sigue un procedimiento diferente.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Por medio de una convocatoria general a todo el personal, además se envía un anuncio a todos los correos electrónicos para que se den por enterados del nuevo trabajador quien pasará a ser parte de la empresa.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

El proceso se da 4 veces al año mediante los resultados que arrojan las diferentes pruebas que se aplican a cada trabajador.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

Si por medio de pruebas de personalidad, psicológicas, creatividad. etc.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

Sí.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Sí.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Sí.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si porque así se genera ventajas para la empresa.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Cinco años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

En una empresa siempre existirá pequeñas malestares, y esta organización no es la excepción porque se plantean objetivos que por diversos motivos no se cumplen al cien por ciento.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

El proceso de reclutamiento no es eficaz razón por la cual existe rotación del personal.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

El proceso de selección no es adecuado pues se basa en un solo método, la entrevista.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

La inducción al personal no es el más conveniente.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

No se da un proceso de capacitación por el costo que implica.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

La evaluación se aplica cuando el personal va ingresar a la organización.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

No.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No se brinda ningún plan motivacional.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

En ciertas circunstancias sí.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No se identifica las competencias procedimentales.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si es necesario porque el contador alcanzara los objetivos de las empresas.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tres años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

A veces los empleados no están motivados.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Atraer candidatos de calidad tomando como punto de partida la experiencia laboral.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Análisis de hojas de vida, entrevista y pruebas psicológicas.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Presentación, y la ubicación del nuevo trabajador en su área de trabajo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación no es permanente.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

Para la evaluación del personal en el área contable no se aplica ningún método específico.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

No siempre.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No con frecuencia.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Rara vez.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si bien en la empresa no se maneja una administración altamente competitiva porque como en toda organización se dan inconvenientes creo necesario que se estipule las competencias para la contratación de un contador y demás personal.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Un año.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Uno de los problemas que se observa a nivel gerencial es que no se aplica capacitación por áreas de trabajo, este ámbito se da de modo general.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Por medio de anuncios en redes sociales, y demás sitios web.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Quien acumula la mayor experiencia laboral ante otros candidatos.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Presentación, y la ubicación del nuevo trabajador en su área de trabajo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación es una vez por año y no se hace por cada puesto de trabajo, no se evalúa y tampoco se hace un seguimiento.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

No se aplica una herramienta específica solo pruebas de personalidad y psicológicas al ingresar a la empresa.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

La comunicación es buena en innegables períodos.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si es muy necesario para que el contador tenga claro sus funciones a desempeñar.

1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Cuatro años.
2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
La falta de flexibilidad ante las problemáticas que se presentan en la empresa.
3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**
Un proceso como tal no se da, por el contrario se recluta en base a su experiencia laboral.
4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Por medio de pruebas psicológicas.
5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Se hace una presentación y una breve introducción al puesto que el nuevo contador ocupara.
6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
La capacitación se da con ingreso del nuevo integrante a la empresa y eventualmente se otorga otras temáticas.
7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
No se realiza métodos de evaluación.
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
Más o menos.
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
A veces existen inconvenientes en el recurso humano y tecnológico.
11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No se da ciertos mecanismos.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocerero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Cinco años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Considero que como jefe de Talento Humo realizo las funciones pertinentes pero en muchas de las circunstancias no se hacen los correctivos del caso que corresponde a la parte Gerencial para que se de los cambios necesarios que coadyuven hacia una Gestión del Talento Humano eficiente.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

El reclutamiento se da por medio de la definición clara del postulante, convocatoria por medios de comunicación, prensa y radio.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Quien cumpla con las expectativas es quien se queda con el puesto de trabajo, previo a unas pruebas realizadas.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se busca que el personal nuevo se adapte lo más pronto a su puesto de trabajo por ello se hace la presentación formal ante sus compañeros de trabajo, y de las funciones que deben realizar.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

No se da un proceso de capacitación periódica.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

No se evidencia una evaluación al contador.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

A veces sí dependiendo de las circunstancias que se presentan.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si.

1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tres años.

2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Considero que a veces se dan escenarios negativos en la Gestión del Talento Humano porque la comunicación interna en la empresa no es la mejor, no se toman las decisiones correctas.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

Se identifica al posible vacante por medio de una pertinente planeación, con las características que deben poseer el contador haciendo énfasis en la experiencia laboral.

- 4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**
Se aplica pruebas de conocimiento tales como test psicotécnicos. Y luego se realiza una entrevista.
 - 5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
Se realiza un recorrido por la empresa con el trabajador, y se destaca las políticas generales.
 - 6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
Proceso de capacitación no se efectúa.
 - 7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
La evaluación se da cuando ingresa el nuevo contador.
 - 8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
A veces.
 - 9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
No.
 - 10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
Casi siempre.
 - 11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
No.
 - 12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
Si.
-
- 1. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**
Un año.
 - 2. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**
Las políticas de la empresa a veces no están claras.

3. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?

A través de la experiencia laboral.

4. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?

Por medio de una entrevista.

5. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?

Se explica las funciones del puesto de trabajo.

6. ¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?

La capacitación se imparte tres veces al año.

7. ¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?

La evaluación se da cuando ingresa el nuevo contador.

8. ¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?

Por lo regular la comunicación es fluida casi siempre.

9. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

No.

10. ¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?

Si.

11. ¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?

No.

12. ¿Considera necesario en las empresas del sector carroceros determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?

Si totalmente necesario.

Lectura de la Entrevista.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a los Jefes de Talento Humano conformado por 39 personas, a continuación se especifica el siguiente análisis; llevan trabajando en las empresas carroceras en su mayoría de 2 a 6 años, con respecto a la Gestión del Talento Humano mencionan que a veces es inapropiada porque se observa diferencias entre los directivos de la empresa, se dan situaciones que generan estrés debido a una toma de decisiones desatinadas, desconocimiento en cuanto a procedimientos y protocolos, no se ejerce un liderazgo de calidad, falta de habilidades de planificación, dirección y control, no se evalúa constantemente los resultados del empleado, planes estratégicos no están alineados, incumplimiento de objetivos planteados, los empleados no están motivados, no se aplica capacitación por áreas de trabajo, falta de flexibilidad ante las problemáticas, la comunicación interna no es la mejor, las políticas de la empresa no están claras, el proceso de reclutamiento del contador es por medio de la experiencia laboral, anuncios, tiendas del sector, redes sociales, se convoca a trabajadores antiguos, por afinidad o cuando se presenta a solicitar trabajo, perfil profesional, pruebas de aptitud y actitud, el proceso de selección se efectúa con la aplicación de una entrevista, pruebas de conocimiento tales como test psicotécnicos, análisis de hojas de vida, psicológicas, revisión exhaustiva de las mejores carpetas, la inducción es por medio de una instrucción clara y precisa de las actividades que debe desarrollar el nuevo empleado, se brinda información acorde a los valores corporativos, antecedentes de la organización del área de trabajo, el proceso de capacitación al contador se lleva a cabo anualmente, 3 veces al año, en ciertos casos, así mismo se realiza programas y talleres, este procedimiento no se desarrolla por cada área departamental, la evaluación se aplica por medio de una prueba de conocimientos, entrevista personal, no se utiliza métodos de evaluación, la comunicación no es fluida entre los integrantes de las empresas carroceras, en mayor porcentaje manifiestan que no se otorgan planes o programas motivacionales, mala gestión administrativa, el inadecuado ambiente laboral, por la búsqueda de mejores oportunidades laborales, política salarial, la incorrecta supervisión de las actividades realizadas, mala selección del personal, la toma de decisiones equivocadas, no se identifican las

competencias procedimentales de los contadores, y finalmente se considera ineludible determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador.

Introducción

El bienestar de muchas organizaciones radica en contar con personal competente para obtener buenos resultados maximizando su desempeño y productividad para alcanzar los objetivos y metas fijadas en las empresas, cabe puntualizar que no puede existir competitividad empresarial si no se desarrolla las competencias de cada trabajador.

La elaboración de un perfil de puestos ayuda a la contratación del personal idóneo para que ocupe la vacante que solicita la empresa por lo tanto la presente investigación diseña esta herramienta en el cual se destaca las principales competencias y las necesidades que el contador deberá cumplir en el momento de ser contratados para que lleven a cabo con éxito sus funciones.

La Universidad Técnica de Ambato cuenta con la carrera de contabilidad y auditoría la misma que tiene pertinencia con las tensiones zonales a las que se atiende el presente estudio, por lo que se ha tomado como relación el perfil de egreso de dicha carrera para evaluar las siguientes competencias: cognitivas, (creativo visionario, disciplinado, liderazgo, razonamiento lógico, habilidad numérica, capacidad para trabajar en equipo y para tomar decisiones, análisis y síntesis, manejo de relaciones públicas); procedimentales, (contabilidad general, contabilidad de costos, auditoría, tributación); actitudinales, (superación permanente, ética profesional, compromiso y responsabilidad, autoestima, iniciativa, preocupación por el orden calidad y precisión). (Universidad Técnica de Ambato, 2017).

Cuadro N°32: Descripción y perfil del puesto.

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DEL PUESTO			
FECHA DE EMISIÓN:		FECHA DE REVISIÓN:	
1.-Datos de identificación del cargo			
Código:			
Nombre del cargo: Contador General			
Nivel: Profesional			
Unidad/Administrativa: Dirección Financiera			
Rol: Llevar la contabilidad general de la empresa			
Asignación salarial: 400			
2.- Instrucción formal requerida			
Nivel Instrucción: Tercer Nivel			
Área de conocimiento:			
<ul style="list-style-type: none"> • Información Financiera, Auditoría, Tributación, Contabilidad General, Contabilidad de Costos, Finanzas y Administración. • Comunicación, Investigación, Autoaprendizaje y Desempeño Laboral. 			
3.- Misión			
Desempeñar su cargo como contador general bajo la aplicación de las competencias cognitivas (saber) procedimental (saber hacer) actitudinal (ser), suministrando a la gerencia información verídica, útil y oportuna para una toma de decisiones eficiente que contribuya hacia el control gerencial.			
4.- Experiencia laboral requerida			
Tiempo de Experiencia: 1 año en cargos afines.			
Especificidad de la experiencia: Contabilidad en costos de producción, principios y prácticas de contabilidad básica, desarrollo de sistemas contables, leyes, normas, reglamentos en el área contable, Anexo Transaccional Simplificado, Impuestos, Tributación.			
5.- Capacitación requerida para el puesto			
Temáticas de la capacitación:			
Información financiera, finanzas, desarrollo humano y mejora continua, informática, tributación integral.			
6.- Actividades Esenciales Procesar, codificar y contabilizar los diferentes documentos por percepción de activos, pasivos, ingresos y egresos, a través de un registro numérico de la contabilización	7.- Competencias cognitivas		
	Denominación de la competencia.	Nivel.	Comportamiento observable.
	Creativo.	Medio	Capacidad de establecer nuevas opiniones, acciones o pensamientos novedosos.
	Visionario.	Alto	Capacidad para modificar la visión en realidad.
	Disciplinado.	Alto	Capacidad para desarrollar habilidades más rápido, o para continuar un notable código de conducta o "decisión".
	Liderazgo.	Alto	Capacidad para contribuir en el modo de pensar o de actuar de las personas, impulsándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean elaboradas de carácter eficiente

de cada una de las transacciones.			
Revisar el cálculo de las planillas de retención de Impuesto sobre la renta del personal emitidas por los trabajadores, y efectuar los reajustes en caso de no cumplir con las determinaciones del caso.	Razonamiento lógico.	Alto	Capacidad para transformar, elaborar o procesar información y utilizarla en la adquisición de nuevos conocimientos.
	Habilidad numérica.	Alto	Capacidad para poder emplear conocimientos matemáticos cuando es necesario evaluar, medir o interpretar datos que se muestran bajo la representación de contextos, tablas o gráficos.
	Capacidad para trabajar en equipo.	Alto	Obtener un objetivo común.
	Capacidad para tomar decisiones.	Alto	La capacidad de escoger un curso de acción entre diferentes opciones.
	Análisis y síntesis.	Alto	Capacidad de análisis de las partes de esos entornos hasta llegar a conocer sus elementos esenciales y las relaciones que existen entre ellos.
Actualizar mensualmente los libros generales de Compras y Ventas, por medio del registro de facturas emitidas y recibidas con el propósito de ejecutar la declaración de IVA.	Manejo de relaciones públicas.	Alto	Capacidad para mantener una comunicación estratégica sistematizada y sostenida en el tiempo.
	8.- Competencias procedimentales		
	Denominación de la competencia.	Nivel.	Comportamiento observable.
Realizar los comprobantes de diario, con el registro pertinente de la información siguiendo con los Principios Contables habitualmente Aprobado, con el objetivo de conseguir los estados financieros.	Contabilidad General.	Alto	Capacidad de análisis, síntesis, crítica, trabajo bajo presión, registro de operaciones contables identificando el cumplimiento de las normas y reglamentos, desempeño laboral con ética, proponer y brindar soluciones, con el propósito de otorgar informes para la gerencia.
	Contabilidad de Costos.	Alto	Capacidad de coordinar y conciliar los registros contables vinculado con los costos, coordinar las provisiones mensuales, hacer costeo de pagos y de verificar los prorrateos de costos, conciliaciones de cuentas, procesos productivos de la empresa e integraciones contables.
	Auditoría.	Alto	Capacidad para utilizar información acerca del procedimiento legal y administrativa actual.
	Tributación.	Alto	Capacidad para manejar criterios técnicos para la evaluación de múltiples situaciones tributarias.

			Saber y diversificar los tipos de contribuyentes e impuestos a los que está obligado.
	Finanzas.	Alto	Capacidad de manejo de los recursos financieros que posee la empresa.
	Administración.	Alto	Capacidad para el manejo de problemas, liderazgo, programación y realización de presupuestos, participación en proyectos de investigación, supervisión y distribución de actividades del personal a su mando, mantener un adecuado ambiente laboral, evaluación del personal.
	9.- Competencias actitudinales		
Cumplir y hacer cumplir todas las sugerencias de carácter contable y administrativo. Realización de cheques para el personal de la empresa, proveedores y servicios. Llevar libros contables entre los que se menciona diario, mayor e inventarios.	Denominación de la competencia.	Nivel	Comportamiento observable.
	Superación permanente.	Alto	Trabajo, esfuerzo, disciplina, coraje, constancia, honestidad, respeto, determinación, amor y un gran compromiso.
	Ética profesional y personal.	Alto	Empleo de normas morales constituidas en la honradez, la cortesía y el honor.
	Compromiso y responsabilidad.	Alto	Capacidad de alinear el comportamiento en la dirección adecuada por las necesidades, prioridades y objetivos de la empresa.
	Autoestima.	Alto	Capacidad para pensar positivamente, motivación para examinar distintos aspectos de la vida, de enfrentar retos, etc.
	Iniciativa.	Alto	Capacidad de poder por sí mismos iniciar alguna cuestión, ya sea para empezar un proyecto, o buscar soluciones a cualquiera problemática.
	Preocupación por el orden, calidad y precisión.	Alto	Capacidad de desempeñar su función con un alto grado de responsabilidad y eficiencia.
	Control y elaboración de solvencias de Seguro Obligatorio.		
Analizar, revisar y firmar las respectivas conciliaciones bancarias.			

Elaborado por: Velastegui Cristina (2017).

4.2 Limitaciones del Estudio

En lo referente a las limitaciones del estudio es considerable mencionar que el principal inconveniente que se tubo es al realizar la entrevista en su totalidad prefirieron no otorgar sus nombres para que sirva como constancia de la aplicación de la misma, igualmente hubo resistencia al no querer brindar la información del caso, los días que se destinaron para efectuar esta técnica no se cumplió a cabalidad necesariamente se pactó para otro día, creando cierto malestar puesto que se incurrió en gastos de movilización y alimentación, y sobre todo en el tiempo de espera para ser atendido por los sujetos de investigación.

4.3 Conclusiones

Con el diagnóstico realizado en las empresas carroceras y de acuerdo a la opinión vertida por los contadores, el 18% de los mismos manifiestan que las empresas si cuentan con una norma que se enfoca en un sistema adecuado a la administración del personal, mientras que el resto dicen no tener una gestión del talento humano; debido a que la comunicación interna en la empresa a veces es un hecho permanente y planificado, con respecto a los jefes de talento humano señalan que la Gestión del Talento Humano que no es apropiada debido a diversos motivos tales como la falta de una mayor planificación en el área administrativa, además no existe una contratación adecuada; no se aplica una toma de decisiones asertivas; un estilo de administración autoritario; insatisfacción laboral por las políticas que se aplican; no se observa empatía y cordialidad entre los distintos niveles jerárquicos; escasas reuniones con los equipos de trabajo para organizar, planificar su trabajo, no se ejerce un liderazgo de calidad.

Al analizar el desarrollo actual de las competencias procedimentales de los contadores se concluye que en el caso de suscitarse inconvenientes que pueden ser resueltos a su nivel, dan una solución parcial a veces, de igual forma las actividades diarias casualmente les permiten evidenciar totalmente sus conocimientos y

habilidades, la mayoría domina las competencias de contabilidad general, tributación, el ser disciplinado en el lugar de trabajo, el análisis y síntesis, compromiso y responsabilidad en sus funciones. En su mayoría los contadores y jefes de talento humano consideran que no se utiliza métodos para identificar las competencias procedimentales pues se fundamentan en pruebas de conocimientos o test que solo son aplicadas al ingresar a la empresa.

En su totalidad los Jefes de Talento Humano opinan que es necesario en las empresas del sector carrocero determinen las competencias necesarias para la contratación de un contador por que afirman que de este modo el personal contratado será más eficiente en el desempeño de sus labores, desarrollando y potencializando cada competencia generando mayor competitividad y productividad como profesionales.

Para tener una evaluación correcta en el desempeño de los contadores es importante tener desarrolladas las competencias de esta manera se agiliza el proceso de evaluación del mismo, además ayuda en el desarrollo de la persona ya que permite reconocer las falencias del empleado, y hacer hincapié al momento de corregir las mismas. De esta manera se consideraría como prioritario la formación del personal, enmarcado en el desarrollo de las competencias y orientado a satisfacer necesidades del sector carrocero.

4.4 Recomendaciones

Es recomendable que para mejorar la Gestión del Talento Humano en las empresas del sector carrocero se conozca las metas y objetivos de la empresa, que la comunicación sea efectiva en donde participen todos los integrantes para una toma de dediciones claras, que se brinde una capacitación constante a los empleados en cada área de su puesto de trabajo, aplicar planes y programas motivacionales, alinear las políticas a resultados, desarrollar un buen liderazgo para que el

trabajador saque su máximo potencial, además se debe crear confianza promulgando un ambiente laboral ameno donde se propicie un trabajo en equipo.

En cuanto al desarrollo de competencias es necesario que la educación este conformado por metodologías de alta calidad donde se abarque todas las competencias que debe tener un contador generando una experiencia práctica, una evaluación de la competencia profesional, las mismas que deben incluirse en las mallas curriculares, además en las empresas carroceras deben aplicar un proceso de reclutamiento, selección e inducción idóneas no enfocarse solo en la experiencia laboral del personal para que sea contratado, con respecto a la evaluación del personal se debe buscar el mejor método con lo cual permita planificar un programa de incentivos para el mejor desempeño laboral, y descartar así las debilidades que muestran cada empleado.

Considerando las falencias encontradas en cuanto a Gestión del Talento Humano en el 82% de las empresas carroceras es importante que se determine el perfil de cargos para los contadores puesto que así desarrollaran no solo las competencias procedimentales sino también las competencias cognitivas y actitudinales, impulsando la comunicación frecuente y transparente, motivación hacia una cultura organizacional con un clima laboral interactivo con orientación a una mejora continua en todos sus campos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. (2011). Evaluación participativa en la intervención social. *Revista Dialnet*, 92-94.
- Aguilasocho, D. (2008). *Recursos Humanos*. México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Aguilera, A. (10 de Diciembre de 2011). *Cofin Habana*. Obtenido de <http://www.cofinhab.uh.cu/index.php/cofin/article/view/35/35>
- Aguilera, A., Lau, & B., C. (Julio-Septiembre de 2014). *Cofin Habana*. Obtenido de <http://www.cofinhab.uh.cu/index.php/cofin/article/view/132/131>
- Alles, M. (2005). *Descripción de puestos. ¿Por dónde comenzar? Por el principio: análisis y descripción de puestos (job description)*. Argentina : GRANICA.
- Alles, M. (2013). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Argentina: GRANICA.
- ANDES. (04 de 11 de 2013). *Impulso privado en Ecuador a la industria de autopartes empata con proyecto de cambio de matriz productiva*. Obtenido de <http://www.andes.info.ec/es/noticias/impulso-privado-ecuador-industria-autopartes-empata-proyecto-cambio-matriz-productiva.html>
- Ayala, S. (03 de 02 de 2010). *La Organizacion En Las Empresas*. Obtenido de <file:///E:/MOSERAT%20VELASTEGUI/ddfinicion%20de%20organizacion%20de%20empresas.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Buenaño, D. (2014). *"El Desarrollo de Competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral en la empresa VISPRIN CIA.LTDA. de la ciudad de Ambato."*. Ambato-Ecuador : Universidad Técnica de Ambato.
- CANFAC, C. N. (2016). *Cluster Carrocero*. Ambato.
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. . *Revista Pensamiento & Gestión*, 143.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* . México: McGRAW-HIL.

- De los Santos, P., & Olmos, P. (2010). PROCESOS DE ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO. UN MODELO DE ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.*, 98.
- Dextre, J. (2013). Los retos de la formación por competencias del contador público Contabilidad y Negocios. *Revista Contabilidad y Negocios.*, 46,47.
- Domínguez, G. (16 de 05 de 2014). *GERENCIA Y GESTIÓN EMPRESARIAL*. Obtenido de <https://prezi.com/9q0cdvb68drs/gerencia-y-gestion-empresarial/>
- El Heraldo. (21 de 10 de 2016). *Sector carrocero en tiempos difíciles*. Obtenido de <http://www.elheraldo.com.ec/index.php?fecha=2016-10-21&seccion=Ciudad¬icia=74771>
- García, J. (07 de 07 de 2010). *TALLER DE FORMACIÓN DE PROFESORES UNIVERSITARIOS*. Obtenido de <http://www.galileo.edu/faced/files/2011/05/5.-Competencias-Educacion-Superior.pdf>
- García, M. (2013). *Revista científica Pensamiento y Gestión* . Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/4957>
- Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. España: UOC.
- Gil, A., Junca, J., Mendez, M., & Meneses, E. (2010). Evaluación del Desempeño. *Revista ESAP*, 13-16.
- Gonzales, M., Castro, L., Rodríguez, L., & Mayorquin, K. (17 de 04 de 2010). *Presentacion de competencias*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/guest034bf0/presentacion-de-competencias>
- Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. (2009). EL CONCEPTO DE INCENTIVO EN ADMINISTRACIÓN. UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Revista de Economía Institucional*, 73,76,77.
- INEN. (2 de Junio de 2010). *Instituto Ecuatoriano de Normalización*. Obtenido de <http://docplayer.es/9048238-Instituto-ecuatoriano-de-normalizacion.html>

- Leyva, A., López, J., Nuño, J., & Cavazos, J. (2014). Competencias gerenciales en la competitividad empresarial de las PyME's. *Revista INVURNUS*, 4.
- López, J. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *Revista Perspectivas*, 143.
- Mejía, A., & Jaramillo, M. (Enero-junio de 2006). *Revista Científica "Guillermo de Ockham"*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1053/105316847004.pdf>
- Ministerio de Industrias y Productividad. (02 de 02 de 2016). *Centro de Fomento Metalmecánico y Carrocero en Ambato beneficiará a 60 empresas nacionales*. Obtenido de <http://www.industrias.gob.ec/centro-de-fomento-metalmecanico-y-carrocero-en-ambato-beneficiara-a-60-empresas-nacionales/>
- Morales, E., García, F., Campos, R., & Astroza, C. (2013). Desarrollo de competencias a través de objetos de aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia*, 3.
- Moreno, H., Espíritu, R., Aparicio, V., & Cárdenas, A. (2009). Capacitación en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Tecomán, Colima, México. *Revista Multiciencias.*, 40.
- Moreta, M. (02 de Agosto de 2015). *Revista "Líderes"*. Obtenido de <http://www.revistalideres.ec/lideres/empresas-carroceras-buses-certificacion-agencia.html>
- Navas, M., Fidalgo, Á., Concepción, G., Brioso, Á., Gil, G., Martínez, R., & Sarría, S. (2010). *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. España: UNED.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Colombia: U.
- Pérez, G. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la calidad del servicio al cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Pérez, J. (2012). Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para valuarlas, medirlas y caracterizar a las personas. *Revista Avanzada Científica*, 9.

- Plan Nacional del Buen Vivir. (2017). *Objetivo 8. Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible*. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/descarga-objetivo>
- Pueyo, A. (2007). *La Dirección y Desarrollo de Personas y La personalidad*. España: UOC.
- Ramírez, F., & Zwerg, A. (2012). Metodología de la investigación: más que una receta. *Revista AD-minister*, 103,106.
- Romero, N. (12 de Abril de 2016). *Revista "Recursos Humanos"*.
- Samperio, V., Pérez, N., Zúñiga, A., Hernández, M., & Domínguez, J. (2011). *Introducción a la Estadística*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Sampieri, R., Collado, C., & Pilar, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1503534766&Signature=e3NIQDwBKOR01ID2KkgEr9g9T5w%3D&response-content-disp
- Sanca, M. (2011). TIPOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *Revista de Actualización Clínica Volumen 9*, 623.
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Revista Pensamiento & Gestión*, 57.
- Sánchez, M. (2013). *ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL*. Madrid: UNED.
- Tacca, D. (2011). EL “NUEVO” ENFOQUE PEDAGÓGICO: LAS COMPETENCIAS. *Revista de Investigación Educativa.*, 168.
- Torrico, A. (2010). SINERGIAS Y FUSIONES DE EMPRESAS: EL FACTOR HUMANO. *Revista PERSPECTIVAS*, 7.
- Universidad Técnica de Ambato. (2017). *Perfil del Egresado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría*. Obtenido de <http://fca.uta.edu.ec/v3.2/carreras.html>

- Urdaneta, O., & Urdaneta, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales.*, 676, 677.
- Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo*. Venezuela: UCAB.
- Vieira, C. (2014). Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas. *Revista Observatorio Laboral* , 25.
- Zabala, V. (2016). Especial PYMES. *Revista "Ekos"*, 46.

ANEXOS

Anexo N°1: Entrevista dirigida a los Jefes de Talento Humano de las Empresas del sector carrocero.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA



CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Cuestionario

Objetivo: Recabar información clara y precisa la misma que será empleada para soporte del trabajo investigativo con relación a la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo de Competencias Procedimentales de los contadores del sector carrocero de la ciudad de Ambato.

Instructivo: Por favor conteste con la mayor sinceridad las preguntas mencionadas, marcando un visto o una x como a bien tuviere.

1. **¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?**

.....
.....

2. **¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?**

.....
.....

3. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de reclutamiento del contador?**

.....
.....

4. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de selección del contador?**

.....
.....

5. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de inducción del contador?**
.....
.....
6. **¿Mencione cómo se realiza el proceso de capacitación del contador en la empresa?**
.....
.....
7. **¿Mencione cómo se realiza la evaluación del contador?**
.....
.....
8. **¿Existe una comunicación fluida entre todo el personal de la empresa?**
.....
.....
9. **¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?**
.....
.....
10. **¿Cuenta con los suficientes recursos para el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo?**
.....
.....
11. **¿Utiliza mecanismos para identificar las competencias procedimentales de los contadores?**
.....
.....
12. **¿Considera necesario en las empresas del sector carrocero determinar las competencias necesarias para la contratación de un contador?**
.....
.....

Anexo N°2: Encuesta dirigida a los contadores de las Empresas del sector carrocerero.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA



CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Cuestionario

Objetivo: Recabar información clara y precisa la misma que será empleada para soporte del trabajo investigativo con relación a la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo de Competencias Procedimentales de los contadores del sector carrocerero de la ciudad de Ambato.

Instructivo: Por favor conteste con la mayor sinceridad las preguntas mencionadas, marcando un visto o una x como a bien tuviere.

1. Género

Masculino

Femenino

2. ¿Indique cuál es su nivel de instrucción?

Secundaria

Técnico

Tecnológico

Ingeniería

Posgrado

3. ¿Señale que edad tiene?

De 26 a 30 años

De 31 a 35 años

De 36 a 40 años

De 41 a 45 años

De 46 o más

4. ¿Mencione el tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Tres meses

Seis meses

1 año

2 a 6 años

Más de 7 años

5. ¿Según su punto de vista considera que la empresa aplica una apropiada Gestión del Talento Humano?

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

6. ¿Considera que la comunicación interna en la empresa es un hecho permanente y planificado?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

7. ¿La comunicación acerca de los resultados y marcha de la empresa es destacada y transparente?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

8. ¿Cuándo ingresó a la empresa recibió información suficiente de las funciones que debe realizar en su área de trabajo?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

9. ¿Tiene habilidad para interactuar con sus compañeros de trabajo, problemas y en la toma de decisiones?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

10. ¿La empresa otorga planes o programas motivacionales?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

11. Mantiene un elevado apego ante las normas y procedimientos de seguridad, orden y limpieza.

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

12. ¿Considera que la maquinaria y equipos utilizados para laborar ha ocasionado riesgos laborales?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

13. Los equipos de protección individual y ropa de trabajo se encuentran marcados o codificados para poder ser reconocidos por su usuario.

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

14. ¿Considera que la capacitación que recibe es suficiente para mejorar su desempeño laboral?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

15. ¿Cree usted que las capacitaciones que se imparten deberían ser prácticas y evaluadas?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

16. ¿Según su punto de vista considera que existe un adecuado ambiente laboral?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

17. ¿En el caso de suscitarse inconvenientes que pueden ser resueltos a su nivel, da una solución parcial?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

18. ¿Cuándo se presentan problemas en su área de trabajo el personal a su cargo permite su intervención para encontrar las posibles soluciones?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

19. ¿En la empresa se desarrollan estrategias para el cumplimiento de objetivos?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

20. ¿Las actividades diarias le permiten evidenciar totalmente sus conocimientos y habilidades?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

21. ¿Las funciones le fueron notificadas de manera formal?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

22. ¿El trabajo que realiza le brinda desafíos y la oportunidad de seguir mejorando?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

23. ¿Cumple las metas asignadas?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

24 ¿Se ha implementado una planificación estratégica para toda la empresa de tal manera que se incremente la productividad?

Nunca	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	<input type="checkbox"/>
A veces	<input type="checkbox"/>
Casi Siempre	<input type="checkbox"/>
Siempre	<input type="checkbox"/>

25 ¿En base a su perfil profesional como contador que competencias considera que domina más?

COMPETENCIAS (SABER)

Creativo.	<input type="checkbox"/>
Visionario.	<input type="checkbox"/>
Disciplinado.	<input type="checkbox"/>
Liderazgo.	<input type="checkbox"/>
Razonamiento lógico.	<input type="checkbox"/>

Habilidad numérica.

Capacidad para trabajar en equipo.

Capacidad para tomar decisiones.

Análisis y síntesis.

Manejo de relaciones públicas.

COMPETENCIAS (HACER)

Contabilidad General.

Contabilidad de Costos.

Auditoría.

Tributación.

COMPETENCIAS (SER)

Superación permanente.

Ética profesional y personal.

Compromiso y responsabilidad.

Autoestima.

Iniciativa.

Preocupación por el orden, calidad y precisión.

26 ¿Considera usted que la empresa utiliza métodos para identificar las competencias procedimentales?

Si

No