TALENTO HUMANO: UN RECURSO INVALUABLE EN TIEMPO DE CRISIS PARA LA DIVISIÓN DE ADMISIONES, REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Ensayo presentado como requisito para optar por el título de Especialista en Alta Gerencia

Edgar Eduardo Lozada Muñoz

Código d5201650

Mg. Catherine Ninoska Guevara Garzón

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA,

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

2020

Tabla de Contenido

Portada…… 1

Resumen / Palabras clave..... 3

Abstrac / Keywords..... 4

Introducción…… 5

Objetivo General……. 7

Objetivos específicos…….……..…...……...……. 7

Que es talento humano y como seleccionar al personal adecuado..... 8

Capacitación y generación de conocimiento en los funcionarios..... 10

Valores éticos de los funcionarios, relacionados con los procesos de la División de Admisiones, Registro y control Académico..... 13

Como evidenciar situaciones criticas en la División Admisiones, Registro y Control Académico de la Universidad Militar Nueva Granada..... 14

Proceso formativo de líderes de proceso en la División Admisiones, Registro y Control Académico de la Universidad Militar Nueva Granada..... 17

Conclusiones……....…...…… 19

Referencias……..……..…… 20

TALENTO HUMANO: UN RECURSO INVALUABLE EN TIEMPO DE CRISIS PARA LA DIVISIÓN DE ADMISIONES, REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

Resumen

Por medio del siguiente ensayo se pretende mostrar como en circunstancias de crisis o situaciones adversas en las diferentes empresas y en especial en la División de Admisiones, Registro y Control Académico de la Universidad Militar Nueva Granada, la mayoría de los funcionarios realizan actividades que permiten el desarrollo de los procesos con un valor agregado, soportando procesos críticos y realizando aportes que permiten realizar las actividades diarias con un factor agregado que solo dan aquellos funcionarios que pretenden sobresalir a los obstáculos diarios y las circunstancias adversas de los diferentes procesos que se manejan en esta área, llegando a la excelencia de los resultados esperados de una tarea específica, fomentando el sentido de pertenencia y calidad, con factores éticos y llegando a ser líderes de su proceso.

Palabras claves: Capacitación, Compromiso, Ética, Liderazgo, Sinergia, Talento Humano.

Abstrac

By means of the following essay, the aim is to show how in circumstances of crisis or adverse situations in the different companies and especially in the Academic Control and Registration Division, most of the officials carry out activities that allow the development of processes with an added value. , supporting critical processes and making contributions that allow daily activities to be carried out with an added factor only given by those officials who intend to excel at daily obstacles and adverse circumstances of the different processes that are handled in this area, reaching excellence in results expected of a specific task, promoting a sense of belonging and quality, with ethical factors and becoming leaders in their process.

Keywords: Commitment, Ethics, Human talent, Leadership, Synergy, Training.

Introducción

Generalmente las empresas tienen un desarrollo de sus actividades para un desenvolvimiento al que se le puede llamar normal y en tiempos tradicionales se evidencia que solo se pretende seguir a un ritmo que le permita estar en una posición cómoda, esto obteniendo resultados positivos en el sector en el cual se encuentra ubicada.

Pero en algunos casos surgen inconvenientes que generalmente hacen que las empresas realicen actividades adicionales que permitan seguir con su desempeño o en algunos casos lograr sobrevivir y continuar en el mercado ejerciendo su función y logrando con ello seguir latente en una sociedad que vive en una constante evolución, esto lleva a mostrar las marcas que la identifican como una empresa que se mantiene, demostrando su solidez y permanencia en el mercado global.

¡Pero que sería de esas organizaciones sin el personal adecuado y micho más allá, si ese personal no tiene las bases necesarias para seguir con su desempeño y dar un poco más en el enfrentamiento de la circunstancia que aqueja a la empresa en su debido momento? Por ello no solo se debe contar con personas entregadas a su labor, sino con ese talento humano que en tiempos difíciles tenga la capacidad de mirar al futuro y dar un poco más de sí para enfrentar situaciones complejas.

Por ello es importante dejar en evidencia que las empresas no lograrían superar esos obstáculos si sus funcionarios no estuvieran capacitados, sin tener los conocimientos necesarios y mucho menos si no se les ha brindado el sentido de pertenencia, requisitos para que en tiempos de crisis el talento humano saque lo mejor de si y logre superar las expectativas de los jefes y del público en general que hace uso de los servicios de la misma entidad, en este caso en particular

el enfoque se realiza en los funcionarios de la División de Admisiones, Registro y control Académico, para enfrentar los diferentes obstáculos y crisis causados a raíz de la pandemia del COVID-19, tomados como base para poder afrontar situaciones criticas en el desarrollo de actividades normales.

Objetivo general

Determinar la importancia que tienen los funcionarios de la División de Admisiones, Registro y Control Académico de la Universidad Militar Nueva Granada en procesos críticos, los cuales demuestran las capacidades de autonomía y liderazgo que deben tener ante condiciones adversas.

Objetivos específicos

Analizar los procesos de Admisión ejecutados para los funcionarios del área de Admisiones, Registro y control Académico.

Evidenciar los procesos de capacitación en los sistemas actuales para el desarrollo de las actividades de los funcionarios, buscando con ello tener funcionarios con conocimientos claros y capacidades de autoformación.

Resaltar los valores Éticos que poseen los colaboradores de la División de Admisiones, Registro y control Académico en el desempeño de sus funciones, considerándolos funcionarios con alto grado de confianza.

Definición de procesos críticos y como superarlos, requiriendo un alto sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios de la División de Admisiones, Registro y Control Académico.

Demostrar como en los momentos de coyuntura, los funcionarios de la División de Admisiones, Registro y Control Académico se empoderan de diferentes procesos álgidos y realizan actividades que permiten aflorar el líder interno que se requiere para el cumplimiento de los procesos de la Universidad Militar Nueva Granada.

Que es talento humano y como seleccionar al personal adecuado

Se puede considerar que a partir del fenómeno de la globalización en el siglo XX, todas las organizaciones sin importar su ubicación geográfica, han tenido que amoldarse y realizar cambios en su forma de trabajo y posicionamiento, pero teniendo en cuenta muchas de las circunstancias que han fomentado estos avances, encontramos que uno de los verdaderos pilares de cualquier organización es su talento humano, aquel que brinda el soporte y adaptación a diferentes circunstancias y sin el cual, cualquier organización, sin importar su sector económico, no tendría las capacidades para sobrevivir en esta era.

Considerando el recurso humano como aquellos integrantes de una organización, los cuales por intermedio de diferentes pruebas y entrevistas logran ingresar a una empresa u organización en la cual, asumen funciones específicas que cualquier persona puede realizar con entrenamiento, teniendo en cuenta aquellos factores duros como su nivel de educación, conocimiento en el manejo de un equipo, entre otros, y los cuales no se desconocen como importantes para desempeñar un cargo especifico.

“Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones. Éstas necesitan a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos.” (CHIAVENATO, 2007) aunque en este momento se puede deducir que en los diferentes alcances que han denominado como una división de la organización que provee y administra recursos, en este caso el humano, brindándole las condiciones de ingreso a una entidad, nomina, remuneración económica, condiciones de trabajo adecuadas, recursos para laborar, entre otros, pero no por ello las empresas y sus departamentos o divisiones no han evolucionado, claro que sí, y prueba de ello es el cambio de nombre de Administración de Recursos Humanos por Gestión de Talento Humano.

En nuestro caso particular la Universidad Militar Nueva Granada, evidenciando las diferentes actualizaciones que enmarcan las nuevas estructuras de en las organizaciones tiene en este momento la División de Talento Humano, la cual abarca mucho más que las funciones mencionadas en el párrafo anterior, esto teniendo en cuenta que para realizar la contratación de una persona se tienen ya relacionados los cargos específicos de cada área, que conocimientos se requieren para esa vacante o la necesidad de nuevos integrantes, sino que adicionalmente se emplean nuevas herramientas para que otras personas con diferentes conocimientos ingresen a una institución, y su evolución se ejemplariza en la selección por competencias, el cual se realiza en varias etapas, en primer lugar se identifica las Dependencias donde se requiere el personal, los cargos, sus funciones y nivel de conocimiento, se realiza una invitación pública en la cual se presentan aquellas personas que cumplen con los requerimientos y la documentación requerida para este proceso, siendo una fase eliminatoria, luego se cita a pruebas de conocimiento, pruebas psicotécnicas y entrevista con los jefes de División o áreas, cunado una persona ha cumplido con el mayor puntaje en todos los pasos de selección, es quien logra quedar con el cargo que se publicó, siendo esta persona la más adecuada para desempeñar la función requerida en la convocatoria, claro esta que de este proceso hay dos solicitudes una que es solo para funcionarios, esto con el fin de buscar la persona idónea al interior de la Universidad, cuando se cumplió con el requisitos y no se obtuvo resultados exitosos, se realiza una convocatoria abierta, esta para todo el interesado, sin importar que sea o no funcionario de la Universidad.

Lo anterior se describe la evolución de la Universidad Militar en sus Departamentos como lo es ahora la División de Gestión del Talento Humano, con conocimientos y formación adecuada para cumplir los requerimientos organizacionales.

“Se podría decir que el departamento de talento humano es el gestor de llevar el proceso de planeación, organización, dirección y control de las operaciones de la organización, que permiten mediante la coordinación de los recursos humanos y materiales esenciales, alcanzar sus objetivos de una manera efectiva y eficiente” (Gestión del departamento de talento humano, 2017) con ello se deduce la importancia de que tiene para cualquier entidad y en especial para la Universidad Militar nueva Granada, contar con la División de Gestión de Talento Humano en la consecución del personal adecuado a las necesidades de nuestra organización con una planeación adecuada para hallar los funcionarios idóneos.

Capacitación y generación de conocimiento en los funcionarios

En cuanto a la formación del personal se tienen diferentes formas de realizar dichas capacitaciones, evidenciando aquellas que se tienen para funcionarios nuevos, a los cuales se les brinda las herramientas necesarias mediante una capacitación presencial en el área, esto con el fin de enseñarles cuales son las funciones que deben desarrollar, y con ello, tengan los conocimientos para realizar las actividades propias del cargo a desempeñar.

Por otro lado, se realizan actividades que implican realizar otro tipo de acciones, para que tengan el conocimiento necesario en otros cargos de cualquier División, por cuanto se trata de formar personal idóneo no solo en su cargo y funciones, sino involucrándolo en los diferentes procesos que se llevan acabo y por los cuales se logra resaltar diferentes habilidades de los funcionarios, en otros campos de acción dentro de una División.

“El proceso de evaluación de desempeño también resulta fundamental, ya que ofrece a la gerencia de talento humano la oportunidad de trabajar sobre el desempeño de los empleados en el corto plazo y sobre su desarrollo” (La gestión del talento humano, recurso indispensable para

la organización en el entorno competitivo actual, 2016, pág. 102) para lo cual se realizan cada mes evaluaciones de desempeño a los funcionarios nuevos durante un periodo de seis (6) meses, con ello se pretende que el evaluado y el evaluador revisen los aspectos fundamentales, compromisos y cumplimiento de las funciones que se desarrollan, estas evaluaciones son concertadas con objetivos propios y cada evaluación permite realizar una corrección a tiempo y un mejoramiento de los procesos formativos del funcionario, cumplido este proceso, se realiza otra evaluación a los seis (6) meses siguientes, con el fin de revisar nuevamente los objetivos y confirmar el cumplimiento de las funciones del empleado, el cual se encuentra en provisionalidad, si llega a cumplir con los requisitos y objetivos, la División de Gestión de Talento humano, realiza un acto administrativo con el cual formaliza el contrato a término indefinido.

En cuanto a los funcionarios que ya se encuentran con contratos indefinidos, se les llama funcionarios de planta y siendo una Institución de Educación, ofrece la posibilidad de ayudar a aquellos funcionarios dándoles un beneficio para estudiar cualquier programa ofrecido por la Universidad, el cual sea acorde a las funciones que se realizan en cada Dependencia, con ello se trata de invertir en el talento humano de la Universidad, convirtiéndolo en un factor de producción que permita en primer instancia la superación personal de cada funcionario en un desarrollo propio de saberes y conocimientos que a futuro puede utilizar en cualquier departamento.

Adicionalmente se realizan actividades de formación a través de diferentes herramientas que permitan a los funcionarios estar en constante actualización de los procesos que se realizan en la Universidad, esto teniendo en cuenta que el conocimiento permite dar resultados más asertivos en cualquier proceso, realizando procesos de formación constantes con el fin de tener

un talento humano capacitado, desarrollando habilidades y talentos propios de cada persona, esto con el fin de ayudarlo y enviarlo en una dirección de superación y motivación, adicionalmente agregando valor intelectual en cuanto a las capacidades cognitivas del ser.

"La necesidad de conocimientos y habilidades para una gestión efectiva puede ser tan amplia como se desee." (Genesi, 2010) y está también se encuentra en manos de los funcionarios, los cuales pueden demostrarlo con interés y persistencia para lograr encontrar el incentivo adecuado al obtener nuevos conocimientos y el como ponerlos en práctica, porque también podemos describir que los funcionarios pueden encontrarse cómodos con su actividad y no se presente el interés de realizar nuevas actividades, lo cual nos presenta un claro inconveniente y es que claro que si no se tienen deseos de mejorar intelectualmente y aunque se dispongan de las diferentes herramientas avaladas por la Universidad, ello no implica que todos los funcionarios de la misma encuentren su vocación y pretensiones necesarias para sobresalir en su formación académica, la intensión debe ser propia del ser y para ello, los funcionarios deben manifestar la necesidad de aprender.

Con las herramientas que la organización brinda para el constante desarrollo personal, la intención del funcionario de superarse intelectualmente, desarrollando capacidades y conocimientos nuevos, se puede considerar que este tipo de incentivos fomentan un alto nivel educativos de los empleados de la Universidad, lo que conlleva a conseguir el reforzamiento de las habilidades y factores duros, para permitir realizar cualquier función en un momento determinado.

Por tanto, la Universidad Militar con su Departamento de Gestión del Talento humano brinda las herramientas propias para una capacitación posterior, pero es de completo interés del funcionario utilizar esta herramienta para su propia vida laboral y personal.

Valores éticos de los funcionarios, relacionados con los procesos de la División de Admisiones, Registro y control Académico

Teniendo en cuenta que la ética se cuenta como una disciplina en la cual se fundamenta el comportamiento humano, estudiando el bien y el mal, como un todo, esto como el conjunto de valores y principios del ser, los cuales se fundamentan y consolidan desde la sociedad en la cual se forma, y por sociedad inicial nos basamos en la familia, siendo esta el principal motor de ejemplo en cualquier sociedad, estas bases deben ser solidas y bien fundamentadas en el respeto, "tiene sus orígenes en las tradiciones clásicas que se fundamentan en las virtudes, felicidad y diálogo, se apoyan en los sentimientos y se manifiestan como la libertad y autonomía y se fundamentan en los valores personales" (Cortina, ¿Para que sirve realmente la ética?, 2015), para ello debemos comprender que todos tenemos ética, esto sin importar la etnia, rasgos físicos o el tipo de cultura en la cual se haya criado el ser humano.

Por tanto, estos atributos de cualquier funcionario deben ser característicos para la delegación de funciones en las diferentes organizaciones, teniendo como referencia los diferentes libros de la Filosofa Cortina y en especial en el texto *Ética Dialógica, y Sociedad Civil* (1998) que escribe con Jesús Conill; nos recuerda que la empresa no está desarraigada de su entorno, sino que al contrario ella tiene una actividad cooperativa o cooperante (Cortina, Ética Dialógica y Sociedad Civil, 1998), y por ende los procesos social y empresarial recae en las relaciones humanas encontrándose en un compromiso propio con los demás, en cual se debe enmarcar en el respeto, solidaridad, apoyo, afinidad y justicia, los cuales deben ser transversales en todos los sentidos de una organización.

Enmarcando directamente a la división de Admisiones, Registro y Control Académico de la Universidad Militar Nueva Granada, se ha evidenciado con un recurso de personal el cual se llena de estos principios, fomentando en el quehacer diario con un manejo integro de la información en primera instancia, manejo de claves y conocimiento de los protocolos de seguridad, valores que en este momento describen a los funcionarios de la División.

La honestidad, el respeto, y la justicia que enmarcan la ética profesional de cada uno de los funcionarios, es sinónimo de calidad y excelencia propias de los integrantes de la División de Admisiones, registro y Control Académico y de los cuales se ha evidenciado con los diferentes procesos que se han realizado y de los cuales se ha dado lo mejor de cada uno de ellos, viéndose como resultado ante las diferentes áreas de la Universidad, las cuales siempre buscan el apoyo, la dirección y el planteamiento necesario para entregar información crucial de las mismas.

Como evidenciar situaciones críticas en la División Admisiones, Registro y Control Académico de la Universidad Militar Nueva Granada

La división de Admisiones, Registro y Control Académico, es una de las más importantes en el desarrollo diario de la Universidad Militar, prácticamente en ella se consolidan la mayoría de los procesos realizados para el estudiante, iniciando con la información de los diferentes programas que se ofrecen en esta casa de estudios, por tanto se debe tener pleno conocimiento de los requisitos que se exigen para cualquier programa académico, encontrando programas de pregrado y posgrado, en ellos se tienen diferentes características para la inscripción y admisión de los diferentes interesados, adicionalmente se realiza un proceso de seguimiento en cada uno de los programas para llegar a un punto estable en el inició de los cursos, cuando no se tiene ese punto de equilibrio, generalmente si la inscripción es muy baja, se realiza una observación para

no ofertar en ese periodo académico dicho programa y buscar en el siguiente periodo académico llegar al punto de equilibrio sin inconveniente.

Generalmente por la razón social y el buen nombre que tiene esta Institución Educativa, no es muy frecuente que llegue a pasar este tipo de inconveniente, pero como alternativas desarrolladas se cambio el proceso de inscripción, en un inició se tenían fechas fijas para realizar la inscripción a los diferentes programas, pero con una sociedad tan cambiante se determino realizar un proceso continúa en la admisión de estudiantes, dando la posibilidad de inscripción, entrevista y aceptación durante los periodos académicos, cuando el interesado cumple con los requisitos y obtiene las calificaciones de la entrevista y en algunas ocasiones exámenes de ingreso calificaciones aprobatorias, se les da la admisión y se presentan para generar los recibos de pago de dicho semestre, en el momento en el cual los aspirantes realizan el pago de matricula se emite el código estudiantil, con el cual el estudiante se identificará al interior de la Universidad, dicho código indica a que facultad pertenece, la metodología en la cual está admitido, y se genera la carga de asignaturas que va a cursar.

A partir de ese momento ya se cuentan como estudiantes, e inicia cualquier proceso con Registro y control Académico, en esta sección ya se realizan los procesos de carga de asignaturas para los estudiantes antiguos, homologación de asignaturas tanto internas como externas, procesos de reingreso de aquellos estudiantes que no cursaron uno o varios periodos y solicitan continuar con su proceso formativo, transferencias internas entre programas, las cuales pueden ser cambio de modalidad de presencial a distancia o viceversa, o si el estudiante cumple con requisitos de cambio de programa, también se realiza la verificación de cambio de sede las cuales en su gran mayoría son de la sede Campus NG a la sede Calle 100, corrección de asignaturas, apertura del sistema para los docentes en sistema para ingresar las calificaciones, corrección de

notas parciales en el sistema mediante formato aprobado para tal fin, cancelación de asignaturas dentro de fechas establecidas, y cuando se requiera tramitar cancelaciones por casos fortuitos, ingreso de observaciones en el historial del estudiante como sanciones, aplazamientos, investigaciones disciplinarias, méritos académicos y todo aquello que se requiera consultar a futuro por parte de las diferentes dependencias de la Universidad, listado de estudiantes con matrícula de honor, generación de todas las certificaciones académicas a los estudiantes y egresados de esta casa de estudios y el proceso de graduación de los estudiantes que cumplen con los requisitos indicados, esto desde la inscripción a paz y salvos, generación de actas de grado y diplomas y por ultimo las ceremonias de grado, todo lo anterior está descrito en el Reglamento Estudiantil de Pregrado, Acuerdo 02 de 2015 y en el Reglamento Estudiantil de Posgrados, Acuerdo 07 de 2017, cada uno con su respectivo proceso y las resoluciones que los avalan.

Sintetizando las diferentes actividades podemos definir que varios de los procesos son comunes, pero hay procesos que se vuelven críticos en determinado momento y se puede evidenciar en los procesos de carga académica de los estudiantes, procesos de grado de los estudiantes, los cuales son cuatro programados en el año, certificados finalizando el periodo académico de los estudiantes, en posgrados se resalta los certificados de posgrados médicos.

En cada etapa de los procesos anteriormente descritos se tienen picos o procesos masivos que se deben cubrir y desarrollar en términos definidos y de los cuales, teniendo una población estudiantil alta, se trata de llegar con el mejor desenvolvimiento, entregando resultados óptimos y de calidad, cabe aclarar que no siempre se puede cumplir con los requisitos exigidos por los estudiantes, puesto que no están descritos o los tiempos de cumplimiento sobrepasan el determinado en los calendarios académicos, pero generalmente estos inconvenientes son

mínimos en comparación con el resultado entregado y evidenciando que cada uno de ellos tiene su complejidad.

Proceso formativo de líderes de proceso en la División Admisiones, Registro y Control Académico de la Universidad Militar Nueva Granada.

Como hemos avanzado en un transcurrir de eventos y por consiguiente determinando diferentes actividades y los factores humanos que permiten a toda sociedad y organización tener un desenvolvimiento estratégico, no se podía dejar de lado algo tan importante como el desarrollo de competencias y habilidades blandas que todos los funcionarios pueden tener pero que muy pocos se atreven a desarrollar en el día a día, bien sea por desinterés personal, por falta de apoyo de la organización o por que el factor jerárquico no se da cuenta, pero que cuando la organización y los jefes inmediatos se percatan de este tipo de habilidades en los funcionarios.

Pero como la mayoría de las actitudes de los diferentes funcionarios tienden a evidenciarse con el paso de los días de trabajo, y sin quererlo cada uno comienza a mostrar las diferentes habilidades que tiene, habilidades como la sinergia entre funcionarios para desarrollar un proceso, sentido de colaboración entre aquellas personas que en algún momento no alcanzan con el cumplimiento de distintas funciones por el alto volumen de trabajo, apoyo desinteresado en diferentes actividades solo con un fin, el poder cumplir con una meta especifica en un determinado tiempo de entrega, desarrollando los conocimientos propios y experiencias para buscar la mejor solución en corto tiempo.

Siendo de vital importancia para la División de Admisiones, Registro y Control Académico, el desarrollo de múltiples habilidades en diferentes funcionarios, lo cual nos refleja que cada funcionario es un mundo diferente, con conocimientos diferentes y habilidades únicas,

que, mediante la colaboración y unión de saberes de cada uno, logran desarrollar diferentes tareas y entregarlas en el momento indicado.

La dirección hacia los funcionarios es una de las herramientas más oportunas para resaltar las diferentes habilidades, con lo cual se incrementa la productividad, puesto que se exaltan las capacidades emergentes y se ratifican con el desarrollo de competencias que se pretende enunciar, a su vez el funcionario encuentra un estimulo que le permite darse a conocer ante los demás, por ello es importante que la organización invierta en el talento humano y en el desarrollo de cada persona, con ideas y proyectos, de los cuales la ideas es buscar la capacidad adaptativa a los procesos que genera el día a día, el desarrollo interior de la persona es fundamental

Dentro de las muchas habilidades se ha evidenciado la capacidad que se tiene de adaptarse al cambio (D'alessio, 2016), prueba de ello se relaciona con los últimos acontecimientos de orden mundial con la aparición de la Pandemia COVID- 19, la cual forzó a la realización de todas las actividades que se desarrollaban de manera física, en un término de tres días aproximadamente quedarán como virtuales, con lo cual se dio respuesta para cumplir con las diferentes necesidades de los estudiantes, sin que ello se evidenciará como un traumatismo para la organización.

Claro que hay inconvenientes en el cumplimiento de los procesos, y siempre se evidenciaran a través de diferentes medios, puesto que no se pueden cumplir con todos los requerimientos de los estudiantes, que en la gran mayoría cumplen con los estándares que se plantean en los procesos de la Universidad, pero cuando se sale del estándar y no reciben una respuesta positiva, ellos siempre van a estar en desacuerdo con la norma.

Conclusiones

Se puede concluir que toda organización no solo es conformada por maquinaria, equipo e infraestructura, sin el talento humano apropiado no podría mantenerse vigente.

El talento humano de cualquier organización debe tener la formación necesaria para realizar las diferentes funciones propias de su cargo.

Es importante que la organización realice una inversión en los funcionarios, desarrollando sus capacidades y conocimientos.

La ética es parte fundamental en el desarrollo de actividades que sean delegadas y también propias del cargo.

En tiempos de crisis, salen a relucir los lideres de procesos, tomando en sus habilidades la formación y el interés, como capacidades propias del ser.

No todos son líderes, pero todos pueden trabajar en sinergia para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos.

Referencias

CHIAVENATO, I. (2007). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. En I. CHIAVENATO, *Adminitraciión de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones, octava edición* (pág. 6). Mexico: McGraw-Hill.

Cortina, A. (1998). *Ética Dialógica y Sociedad Civil.* España.

Cortina, A. (2015). *¿Para que sirve realmente la ética?* España: Ediciones Paidos.

D'alessio, F. (03 de Mayo de 2016). La importancia del factor humanoen las organizaciones. (C. Urrunaga, Entrevistador)

Galicia, F. A. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. Revista de Investigación.

Genesi, M. y. (2010). Gestión del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *ORBIS Revista científica electrónica de ciencias humanas*, 120.

Gestión del departamento de talento humano. (2017). En I. P. Ruiz Ramirez, A. Ruiz Ramirez, & P. Martinez Zea, *Gestión de talento humano en la selección de personal administrativo* (págs. 28-29). Guayaquil - Ecuador: Compas.

Louffat, E. (2012). Administración del potencial humano.

Lucia Magdalena Pico Verzosa. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *Revista de ka Universidad Internacional del Ecuador*, 102. doi:DOI: https://doi.org/10.33890/innova.v1.11.2016.122

Montaño Granados, Y. A. (2013). *Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas.*

(Cortina, Ética Dialógica y Sociedad Civil, 1998)