



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de investigación previo a la
obtención del Grado Académico de Magíster
en Gestión Pública

TEMA

“INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA
LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA
BANECUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 – 2022”

AUTORA

ING. BLANCA FLOR DOMÍNGUEZ VILLAVICENCIO

DIRECTOR

ECON. ROGER TOMÁS YELA BURGOS, PhD.

QUEVEDO – ECUADOR

2024

CERTIFICACIÓN

Eco. Roger Tomás Yela Burgos, PhD. Director del Proyecto de Investigación previo a la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública.

CERTIFICA

Que la Ing. Blanca Flor Domínguez Villavicencio, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de Investigación titulado “INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA BANECUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 – 2022”, el mismo que se encuentra apto para su presentación y sustentación respectiva.

Quevedo, junio de 2024



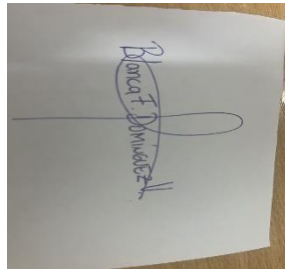
Firmado electrónicamente por:
ROGER TOMAS
YELA BURGOS

Eco. Roger Tomás Yela Burgos, PhD.

DIRECTOR

AUTORÍA

Yo, Blanca Flor Domínguez Villavicencio, autor del Proyecto de investigación titulado: “INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA BANECUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 – 2022”, declaro que los criterios, marco contextual, marco teórico, metodología y propuesta de desarrollo son de mi exclusiva responsabilidad.

A photograph of a white piece of paper with a handwritten signature in blue ink. The signature is written vertically and reads "Blanca F. Domínguez Villavicencio".

Ing. Blanca Flor Domínguez Villavicencio

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres, quienes con su amor incondicional y su apoyo constante ha sido mi mayor inspiración. Agradezco profundamente su sacrificio y dedicación, que han nivelado el camino para que hoy pueda alcanzar esta meta.

A mí amado Hijo y seres queridos, por su paciencia y comprensión durante esta travesía académica. Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi corazón y ha sido parte fundamental de este viaje.

A mis profesores y tutor PhD. Roger Yela Burgos, a quienes debo mi formación académica y profesional. Su guía y sabiduría han sido faros que iluminaron mi camino, orientándome hacia el logro de este sueño.

Este trabajo está dedicado a todos aquellos que, de una forma u otra, han contribuido a mi crecimiento personal y académico. Gracias por ser parte de este capítulo significativo de mi vida.

Ing, Blanca Domínguez

AGRADECIMIENTO

En la culminación de este arduo y apasionante viaje académico, es un honor expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis.

En primer lugar, quiero expresar mi gratitud a mis profesores y mentores, cuya guía experta y sabiduría han sido fundamentales en cada etapa de este proceso. Sus valiosas sugerencias y comentarios han enriquecido enormemente este trabajo y han sido la luz que ha iluminado mi camino académico.

Mi reconocimiento y aprecio van hacia mi familia por su inquebrantable respaldo. A mis padres, quienes siempre creyeron en mí y me inspiraron el amor por el conocimiento. A mis hermanos, por su constante estímulo y motivación.

Finalmente, a todos aquellos que, de una forma u otra, han contribuido a este proyecto, ya sea a través de su orientación, amistad o aliento moral, les estoy agradecido. Este logro no hubiera sido posible sin su generosidad y apoyo constante.

Este trabajo es un reflejo de los esfuerzos colectivos de muchas personas, y les dedico mi más sincero agradecimiento.

Ing, Blanca Domínguez

PRÓLOGO

La realización del presente proyecto de investigación titulado “INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA BANECUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 - 2022”, tuvo como objetivo evaluar la incidencia de la LOSEP en la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador El Empalme, periodo 2021 - 2022, para lo cual se procedió a determinar el sistema de gestión del talento humano utilizado en la Agencia BanEcuador El Empalme, a continuación se evidenciar el nivel de cumplimiento de la LOSEP en la contratación del Talento Humano que se realiza en BanEcuador, Agencia El Empalme, y finalmente se procedió a verificar el proceso de contratación de BanEcuador Agencia El Empalme, con el fin de mejorar la eficiencia, la transparencia y la calidad en la gestión de talento humano de esta institución, para lo cual certifico dar constancia de que la presente investigación fue realizada en base a información obtenida del personal administrativo y de usuarios de esta organización.

Como parte de la elaboración de los objetivos específicos, para el desarrollo del objetivo específico uno, dos y tres, se aplicó una entrevista a la Jefa de Agencia de BanEcuador EP, del cantón El Empalme, y a los empleados administrativos que laboran en esta institución, sobre diferentes aspectos que tienen relación a la incidencia de las disposiciones contenidas en la LOSEP en la gestión del talento humano de esta entidad bancaria. Después de haber realizado la debida revisión del mismo, puedo apreciar que el investigador trata de dar a conocer las diferentes motivaciones que derivaron en la elaboración de su investigación, permitiendo que el presente proyecto sirva como fuente de investigación para las futuras generaciones, confiando que el mismo sirva de fuente de consulta en la Biblioteca de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, para los estudiantes y profesionales que buscan fortalecer su conocimiento sobre esta problemática.



Ing. Yamali Vanessa Tuarez Delgado
Gerente Ag. El Empalme BanEcuador B.P.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la aplicación de la LOSEP en la gestión administrativa del Talento humano en BanEcuador, Agencia El Empalme, año 2022. Para la elaboración del marco teórico de la investigación, se procedió a segmentar el mismo dividiéndolo en fundamentación conceptual, fundamentación teórica y fundamentación legal. Los tipos de investigación utilizados fueron la investigación explicativa y la investigación descriptiva, como parte de los métodos de investigación se utilizó el método analítico, sintético, deductivo y método inductivo. La población que se escogerá para realizar el respectivo análisis en la generación de conclusiones y recomendaciones inherentes al problema de investigación al jefe de Agencia de BanEcuador Agencia El Empalme, y el personal administrativo y financiero que labora en la mencionada institución. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la técnica de la encuesta y la técnica de la entrevista, la técnica de la encuesta permitió utilizar un cuestionario de preguntas cerradas dirigido al total del personal administrativo y financiero para saber sus opiniones sobre la aplicación de la LOSEP en la gestión administrativa del Talento humano, la técnica de la entrevista permitió utilizar un cuestionario de preguntas abiertas dirigido al Jefe de Agencia de la mencionada institución, para saber sus opiniones la situación actual de la gestión administrativa del Talento humano en BanEcuador, Agencia El Empalme. Se concluye que en algunos casos puede existir una falta de claridad en cuanto a los criterios y procesos de selección y ascensos utilizados por BanEcuador, sobre todo debido a que en los últimos años no se han abierto concursos de méritos y oposición para el otorgamiento de nombramientos definitivos. Se recomienda la apertura de concursos de méritos y oposición para brindar estabilidad laboral al personal que viene laborando por muchos años bajo la modalidad de contrato ocasional en BanEcuador EP agencia El Empalme.

Palabras Clave: Gestión, Gestión administrativa, Talento humano, Sector público, Banca Pública.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the application of the LOSEP in the administrative management of human talent in BanEcuador, Agencia El Empalme, year 2022. To prepare the theoretical framework of the research, it was segmented by dividing it into conceptual foundation, theoretical foundation and legal foundation. The types of research used were explanatory research and descriptive research; as part of the research methods, the analytical, synthetic, deductive and inductive methods were used. The population that will be chosen to carry out the respective analysis in the generation of conclusions and recommendations inherent to the research problem is the Agency Head of BanEcuador Agencia El Empalme, and the administrative and financial staff who work in the aforementioned institution. The research techniques used were the survey technique and the interview technique. The survey technique allowed the use of a questionnaire of closed questions addressed to all administrative and financial personnel to know their opinions on the application of LOSEP in the administrative management of human talent, the interview technique made it possible to use an open question questionnaire addressed to the Head of the Agency of the aforementioned institution, to find out their opinions on the current situation of the administrative management of human talent in BanEcuador, El Empalme Agency. It is concluded that in some cases there may be a lack of clarity regarding the selection and promotion criteria and processes used by BanEcuador, especially because in recent years no merit and competitive examinations have been opened for the granting of appointments. definitive. The opening of merit and competitive examinations is recommended to provide job stability to personnel who have been working for many years under the modality of occasional contracts at BanEcuador EP agency El Empalme.

Keywords: Management, Administrative management, Human talent, Public sector, Public Banking.

.

.

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRÓLOGO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÀFICOS.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	2
1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA	3
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas derivados	5
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.5. OBJETIVOS	6
1.5.1. General.....	6
1.5.2. Específicos	6
1.6. JUSTIFICACIÓN	7
CAPÍTULO II MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN	9

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	10
2.1.1. Banca Pública	10
2.1.2. Código de trabajo.....	10
2.1.3. Contraloría General del Estado.....	11
2.1.4. Contratación Pública.....	12
2.1.5. Contrato ocasional	13
2.1.6. Decreto ejecutivo	14
2.1.7 Empleados públicos	15
2.1.8. Empresa Pública	15
2.1.9. Gestión Pública	16
2.1.10. Informe técnico	17
2.1.11. Administración Pública.....	18
2.1.12. Nombramiento definitivo.....	19
2.1.13. Nombramiento provisional	20
2.1.14. LOSEP	21
2.1.15. Partida presupuestaria	22
2.1.16. Personería jurídica	22
2.1.17. Sectores estratégicos	23
2.1.18. Sector público	24
2.1.19. Servicios públicos	25
2.1.20. Talento humano	26
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	27
2.2.1. Administración de empresas públicas.....	27
2.2.1.1. Antecedentes y contexto de la LOSEP	29
2.2.1.2. Objetivos de la LOSEP	31

2.2.1.3. Fortalezas de las principales disposiciones de la LOSEP en el sector público .	33
2.2.1.4. Debilidades de las principales disposiciones de la LOSEP en el sector público	35
2.2.1.5. Cumplimiento de la LOSEP en la gestión del talento humano en BanEcuador EP agencia El Empalme	37
2.2.2. Gestión del talento humano	40
2.2.2.1. Objetivos de la gestión del talento humano	42
2.2.2.2. Proceso de contratación del talento humano.....	43
2.2.2.3. Gestión del talento humano en las organizaciones públicas	45
2.2.2.4. Inestabilidad del talento humano en las empresas públicas.....	48
2.2.2.5. Modelo de verificación de la gestión del talento humano en el sector público	50
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	52
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)	52
2.3.2. Código del trabajo.....	53
2.3.3. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	55
2.3.4. Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP)	57
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	60
3.1.1. Investigación descriptiva.....	60
3.1.2. Investigación explicativa.....	60
3.1.3. Investigación de campo.....	61
3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	61
3.2.1. Método analítico	61
3.2.2. Método deductivo	62
3.2.3. Método inductivo	62
3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN ..	63

3.3.1. Población y muestra.....	63
3.3.2. Técnicas de investigación	63
3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	64
3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	65
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	65
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	67
4.1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UTILIZADO EN LA AGENCIA BANECUADOR EL EMPALME.....	67
4.1.1. Entrevista aplicada a la Gerente de BanEcuador EP, agencia el Empalme	68
4.1.2. Encuesta aplicada a los empleados de BanEcuador EP, agencia el Empalme.....	75
4.1.3. Modelo de verificación para identificar incumplimientos de la LOSEP en BanEcuador EP Agencia El Empalme.....	80
4.1.3. Discusión	83
4.2. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA LOSEP EN LA ESTABILIDAD DEL TALENTO HUMANO DE BANECUADOR EP, AGENCIA EL EMPALME.....	87
4.2.1. Encuesta aplicada a los empleados de BanEcuador EP, agencia el Empalme.....	87
4.2.2. Discusión	92
4.3. DESEMPEÑO DEL PERSONAL PARA LA ACREDITACIÓN DE UN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL.....	96
4.3.1 Encuesta aplicada a los empleados de BanEcuador EP, agencia el Empalme.....	96
4.3.2. Discusión	100
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
5.1. CONCLUSIONES	104
5.2. RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	106

ANEXOS	111
--------------	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra.....	63
Tabla 2. Entrevista aplicada a la Gerente de BanEcuador EP, agencia El Empalme	68
Tabla 3. Género.....	75
Tabla 4. Edad	76
Tabla 5. Tiempo laborando en BanEcuador EP El Empalme	77
Tabla 6. Modalidad vinculación laboral en BanEcuador EP El Empalme	78
Tabla 7. Percepción sistema eficaz de gestión del talento humano	79
Tabla 8. Modelo de verificación LOSEP BanEcuador EP Agencia El Empalme	80
Tabla 9. Cumplimiento de las disposiciones de LOSEP en la agencia El Empalme.....	87
Tabla 10. Situaciones donde se haya favorecido a ciertos candidatos.....	88
Tabla 11. Transparencia en los procesos de contratación en la agencia	89
Tabla 12. Oportunidades de desarrollo profesional y promoción en la agencia	90
Tabla 13. Sistema de evaluación de desempeño en la agencia	91
Tabla 14. Concursos de méritos y oposición públicos y abiertos a todos los ciudadanos	96
Tabla 15. Objetividad, transparencia y periodicidad de los concursos de méritos y oposición.....	97
Tabla 16. Realización de concursos de méritos y oposición en los últimos años.....	98
Tabla 17. Apertura de concursos de méritos y oposición para brindar nombramientos definitivos	99

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Género	75
Gráfico 2. Edad	76
Gráfico 3. Tiempo laborando en BanEcuador EP El Empalme	77
Gráfico 4. Modalidad vinculación laboral en BanEcuador EP El Empalme	78
Gráfico 5. Percepción sistema eficaz de gestión del talento humano	79
Gráfico 6. Cumplimiento de las disposiciones de LOSEP en la agencia El Empalme...	87
Gráfico 7. Situaciones donde se haya favorecido a ciertos candidatos	88
Gráfico 8. Transparencia en los procesos de contratación en la agencia	89
Gráfico 9. Oportunidades de desarrollo profesional y promoción en la agencia	90
Gráfico 10. Sistema de evaluación de desempeño en la agencia	91
Gráfico 11. Concursos de méritos y oposición públicos y abiertos a todos los ciudadanos	96
Gráfico 12. Objetividad, transparencia y periodicidad de los concursos de méritos y oposición	97
Gráfico 13. Realización de concursos de méritos y oposición en los últimos años	98
Gráfico 14. Apertura de concursos de méritos y oposición para brindar nombramientos definitivos	99

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica de Servicio Público, conocida por su acrónimo LOSEP, tiene como finalidad, regular la administración del talento humano en el sector público en Ecuador. Se aplica sobre todas las instituciones públicas, incluyendo las funciones del Estado, niveles de gobierno, empresas públicas y toda la banca pública.

La LOSEP fue promulgada en el año 2010, y la misma ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano. Entre sus principales aportes se destacan la unificación de los regímenes laborales, la profesionalización del servicio público, estabilidad laboral a través de concursos de méritos y oposición, el establecimiento de mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, entre otros.

Esta ley ha sentado las bases para una gestión del talento humano más moderna, eficiente y transparente en el sector público ecuatoriano, sin embargo, aún existen algunos desafíos que deben ser abordados, como la implementación efectiva de la carrera administrativa, el fortalecimiento de los procesos de evaluación del desempeño y la mejora de la comunicación entre las autoridades y el personal. Su implementación efectiva y la atención a los desafíos pendientes permitirán continuar mejorando la calidad del servicio público y fortalecer la institucionalidad del Estado.

Dentro de este contexto, las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de

sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado.

El banco público BanEcuador E.P, es una entidad financiera con personalidad jurídica propia y jurisdicción nacional, patrimonio autónomo, autonomía técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, la misma que actualmente cuenta con más de 160 sucursales a nivel nacional. Los funcionarios y servidores que laboran en esta institución están sujetos a las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y del Código del Trabajo según el caso.

Actualmente en la Agencia BanEcuador E.P. del cantón El Empalme, se encuentra laborando personal administrativo y operativo con modalidad de contrato ocasional, quienes a pesar de contar con más de 5 años de antigüedad, no han podido acceder a un nombramiento definitivo. Esto se debe a que no se han abierto concursos de méritos y oposición en los últimos 8 años, lo cual incumple lo estipulado en el artículo 28 de la LOSEP, el mismo que establece que el nombramiento definitivo se otorgará al servidor o servidora pública que haya cumplido con los requisitos de selección y haya laborado de manera ininterrumpida durante el período de prueba, el cual no podrá exceder de seis meses.

La realización de la presente investigación tiene como objetivo evaluar la incidencia de la LOSEP en la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador EP del cantón El Empalme, periodo 2021 – 2022. La metodología utilizada fue analítica, partiendo de lo general a lo particular, sobre como la falta de otorgamiento de nombramiento definitivo al personal que cumple con los requisitos legales y ha laborado

el tiempo establecido en la LOSEP, ha incidido en el desempeño laboral del talento humano de esta empresa pública. La estructura capitular que forma parte de la investigación está constituida de la siguiente manera:

Capítulo I. Marco contextual de la investigación, en esta parte se detalla el lugar y el contexto que motiva la realización de la investigación, la situación que está originando la problemática planteada, sus problemas derivados, su objetivo general y específicos, y su justificación.

Capítulo II. Marco teórico de la investigación, esta parte describe información contextualizada sobre la problemática planteada, segmentándola en fundamentación conceptual con los principales conceptos relacionados al tema, en fundamentación teórica que incluye y detalla diferentes teorías relacionadas con las variables de investigación y sus respectivas citas bibliográficas, y finalmente se incluye el desarrollo de la fundamentación legal, la cual valida que los argumentos planteados en la investigación, estén en concordancia con el marco legal existente relacionado al tema de estudio.

Capítulo III. Metodología de la investigación, en el desarrollo de este capítulo, se establece los tipos y métodos de investigación utilizados, la población y muestra objeto de estudio, las técnicas y los instrumentos de investigación utilizados, el desarrollo de la elaboración del marco teórico, el proceso de recolección de la información, y finalmente el procesamiento y análisis de la misma.

Capítulo IV. Resultados y Discusión, en este capítulo se adjuntan los resultados de las técnicas y los instrumentos de investigación utilizados en el desarrollo de cada objetivo específico, con su respectivo análisis y discusión.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones, una vez desarrollados cada uno de los objetivos específicos, se procedió en base a los resultados obtenidos a la realización de las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Una vez concluida la investigación, al final se adjunta la bibliografía consultada con los respectivos anexos que sustentaron el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

Las guerras continuarán
existiendo mientras el color de
la piel sea más importante que
el de los ojos

Bob Marley

1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Con fecha 13 de mayo de 2015, mediante Decreto Ejecutivo 677, BanEcuador EP se incorpora a la vida económica del Ecuador, como un banco público de desarrollo, el mismo que tiene como objetivo impulsar la producción, la inclusión, la asociatividad y la mejora de la calidad de vida de los micro, pequeños, medianos y empresarios principalmente de agro negocios, comercio y servicio de los sectores rural y urbano popular, ofreciendo productos financieros innovadores, eficientes y sostenibles.

Desde sus inicios esta institución financiera, se lo proyectó como un banco público, articulado a la institucionalidad y a los objetivos nacionales; con un enfoque inclusivo, otorgando créditos adaptados a las condiciones de los sectores productivos y con horarios adecuados a las actividades de los productores, comerciantes y campesinos. BanEcuador actualmente cuenta con más de 160 agencias a nivel nacional, la agencia de BanEcuador en el cantón El Empalme, se encuentra ubicada en las calles Vicente Rocafuerte y Velasco Ibarra.

Actualmente la agencia BanEcuador en el cantón El Empalme, es una de las instituciones financieras más frecuentadas por los agricultores de este cantón, la misma se encuentra ubicada en las calles Vicente Rocafuerte y Eloy Alfaro, con un horario de atención de lunes a viernes de 8H00 a 16h00. Entre los servicios que presta esta institución financiera se puede mencionar la apertura de Cuentas de Ahorros y Corriente, Depósito a Plazo Fijo, Ahorro Programado, otorgación de Créditos Microempresa, Créditos Pyme, Crédito de Consumo, servicio de Banca Digital e Información general. Su talento humano se compone de 21 personas en total, de los cuales 20 personas están

bajo la modalidad de contrato ocasional, y el gerente de la agencia quién está bajo la modalidad de libre remoción.

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

El banco público BanEcuador B.P, es una entidad financiera con personalidad jurídica propia y jurisdicción nacional, patrimonio autónomo, autonomía técnica, administrativa, financiera y presupuestaria. Los funcionarios y servidores que laboran en esta institución, están sujetos a las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y Código del Trabajo según el caso.

En la actualidad no se están generando concursos públicos de méritos y oposición para la contratación de personal administrativo y operativo con nombramientos definitivos, motivo por el cual se recurre a la modalidad de contratos ocasionales para la contratación del personal requerido por parte de esta institución. Esta modalidad de contrato tiene duración de un año con opción a poderse renovar, según la disponibilidad de presupuesto para poder cubrir dichas partidas presupuestarias, para el siguiente año fiscal.

Adicionalmente el personal que labora en BanEcuador EP Agencia El Empalme, con modalidad de contrato ocasional y con antigüedad de más de 5 años, padece de una inestabilidad laboral en su contratación, debido a que no han podido acceder a un nombramiento definitivo por la carencia de concursos de méritos y oposición en los últimos 8 años, dando incumplimiento a lo que se estipula en el artículo 28 de la LOSEP, el mismo que establece que el nombramiento definitivo se otorgará al servidor o servidora

pública que haya cumplido con los requisitos de selección y haya laborado de manera ininterrumpida durante el período de prueba, el cual no podrá exceder de seis meses.

Es importante mencionar, que el personal contratado con modalidad de contrato ocasional, está sujeto a una cláusula de terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuese necesario otro requerimiento previo, excepto en los casos especiales determinados en la normativa, lo cual dificulta que la entidad pueda contar con un personal administrativo y operativo estable, influyendo en la falta de motivación del personal en la realización de sus labores diarias, sobre todo porque existe el temor de que en cualquier momento el banco dé por terminada su relación laboral actual.

Otra problemática que se presenta en el funcionamiento de BanEcuador Agencia El Empalme es no poder contar con un departamento de Talento Humano propio tanto en la agencia El Empalme, como en el resto de agencias a nivel nacional. Ante esta carencia el responsable de la agencia debe gestionar ante Talento Humano de la oficina Matriz de BanEcuador en el cantón Quevedo o en la ciudad de Guayaquil, lo contratación de la persona que va a ocupar la vacante generada, lo cual en algunas ocasiones no se lo puede gestionar de manera rápida, debido a que el Ministerio de Finanzas pudo haber ocupado dicha partida, para la contratación de personal que se necesita de manera urgente en otras agencias a nivel nacional.

También se ha reportado en auditorías anteriores realizadas por la Contraloría General del Estado, que los Directores de Administración del Talento Humano a nivel nacional, no disponen de información y registro del personal contratado por servicios profesionales en las diferentes agencias de BanEcuador EP, a su vez tampoco no se

emitieron los formularios de descripción de puestos e informes técnicos favorables de talento humano previo a la contratación, lo que ocasionó la falta de control del personal por servicios profesionales, al no poder identificarse si la labor a ser desarrollada podía ser ejecutada por personal de la misma entidad, y que si la contratación del nuevo personal cumplió con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes en cada agencia.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema general

- ¿Cómo incide la aplicación de la LOSEP en la gestión del Talento humano en la agencia BanEcuador El Empalme, período 2021 - 2022?

1.3.2. Problemas derivados

- ¿Cuál es el sistema de gestión del talento humano utilizado en BanEcuador, Agencia El Empalme?
- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la LOSEP, en la contratación del talento humano que se realiza en BanEcuador, Agencia El Empalme?
- ¿De qué manera se puede evaluar el desempeño del personal para la acreditación de un nombramiento provisional?

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO	: Ciencias sociales, educación comercial y derecho/ Ciencias sociales y del comportamiento
ÁREAS	: Gestión del talento humano
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	: Administración, comercio, economía, finanzas y turismo
LUGAR	: BanEcuador EP, cantón El Empalme, Provincia del Guayas
TIEMPO	: Periodo 2021-2022

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. General

- Evaluar la incidencia de la LOSEP en la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador El Empalme, periodo 2021 - 2022

1.5.2. Específicos

- Determinar el sistema de gestión del talento humano utilizado en la Agencia BanEcuador El Empalme
- Evidenciar el nivel de cumplimiento de la LOSEP en la estabilidad del talento humano en BanEcuador EP, Agencia El Empalme

- Evaluar el desempeño del personal para la acreditación de un nombramiento provisional

1.6. JUSTIFICACIÓN

La realización de la presente investigación es factible, porque gracias a la información suministrada por el jefe de Agencia, y la colaboración del personal administrativo y operativo que labora en BanEcuador EP Agencia El Empalme, se pudo analizar como el personal que se encuentra laborando bajo la modalidad de contrato ocasional, se encuentra en una situación de inestabilidad laboral, en comparación con los servidores públicos que tienen nombramiento definitivo.

La investigación revistió de importancia, debido a que se pudo establecer la situación actual del personal que labora bajo la modalidad de contrato ocasional en BanEcuador EP, Agencia El Empalme. Los resultados obtenidos permitieron al Jefe de esta Agencia, poder contar con un estudio debidamente sustentado, que le permita gestionar ante las autoridades del distrito y de la zona a la cual pertenece, el requerimiento de solicitar de manera urgente, la apertura de concursos de méritos y oposición para poder otorgar nombramientos definitivos al personal que viene laborando por más de 5 años en la institución.

Los resultados obtenidos fueron relevantes porque permitieron determinar el nivel de cumplimiento del artículo 28 de la LOSEP, en la contratación del talento humano que se realiza en BanEcuador EP, Agencia El Empalme, motivando al jefe de agencia de dicha entidad, a realizar las gestiones necesarias para la no vulneración del derecho al trabajo y de otros derechos laborales establecidos en la LOSEP y en la Constitución de la República del Ecuador.

Otro factor importante que justifica la realización de la presente investigación, fue evidenciar el cumplimiento de la recomendación realizada por parte de la Contraloría General del Estado, de llevar un registro del personal contratado bajo la modalidad de contrato ocasional, acorde a sus conocimientos y capacidades. Estas contrataciones deben estar respaldadas por informes técnicos que sustenten la necesidad de su contratación, los mismos que deben reposar en los expedientes de cada servidor, a fin de mantener la base de datos del personal de la entidad actualizada.

Finalmente, la realización de la presente investigación es de utilidad práctica, porque se pudo evaluar cómo la inestabilidad laboral en su contratación, afecta el personal que labora con modalidad de contrato ocasional y con antigüedad de más de 5 años en BanEcuador EP Agencia El Empalme, debido a que no han podido acceder a un nombramiento definitivo por la carencia de concursos de méritos y oposición en los últimos 8 años, dando incumplimiento a lo que se estipula en el artículo 28 de la LOSEP.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestros fracasos son a veces más fructíferos que los éxitos.

Henry Ford

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1. Banca Pública

La banca pública es un sistema financiero en el cual las instituciones financieras, como bancos y cajas de ahorro, son propiedad total o parcial del gobierno o están controladas directamente por él. Su objetivo principal es ofrecer servicios financieros asequibles y accesibles a la población en general, promoviendo la inclusión financiera y el desarrollo económico (Bustamante y otros, 2019).

Como parte del sector público, la banca pública se enfoca en proporcionar financiamiento y recursos para proyectos y programas que contribuyen al crecimiento económico y al desarrollo sostenible de un país. Estas instituciones financian proyectos de infraestructura, agricultura, educación y otros sectores estratégicos para impulsar la economía (Cedeño & Bravo, 2020).

Como aporte personal, la banca pública se centra en apoyar a las pequeñas y medianas empresas y a emprendedores, proporcionando servicios financieros, como préstamos y garantías, a tasas de interés preferenciales. Su objetivo es estimular el desarrollo empresarial y la generación de empleo.

2.1.2. Código de trabajo

El Código de Trabajo es un conjunto de leyes y regulaciones que establece los derechos y las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores en una determinada jurisdicción. Este código aborda cuestiones laborales clave, como el salario mínimo, las horas de trabajo, las condiciones de empleo, la seguridad laboral y los

procedimientos de resolución de disputas laborales. Su objetivo principal es proteger los derechos de los trabajadores y promover relaciones laborales justas y equitativas (Cedeño & Bravo, 2020).

El Código de Trabajo es un cuerpo legal que regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados en un país o región específica. Contiene disposiciones legales relacionadas con la contratación, el despido, las condiciones de trabajo, los derechos y beneficios de los trabajadores, la seguridad laboral y otros aspectos fundamentales de las relaciones laborales (Cruz & Díaz, 2020).

El propósito principal del Código de Trabajo es garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de un ambiente laboral justo y equitativo. También establece las obligaciones de los empleadores en términos de cumplimiento de las leyes laborales y proporciona un marco para resolver disputas laborales.

2.1.3. Contraloría General del Estado

La Contraloría General del Estado es una entidad gubernamental encargada de supervisar y fiscalizar el uso de los recursos públicos y la gestión financiera del gobierno en un país. Su función principal es garantizar la transparencia, la eficiencia y la legalidad en el manejo de los fondos públicos. La Contraloría realiza auditorías, investigaciones y revisiones de cuentas para asegurar que las instituciones gubernamentales y los funcionarios públicos cumplan con las leyes y regulaciones financieras (Fernández M. , 2019).

El objetivo de la Contraloría General del Estado es prevenir y detectar irregularidades, malversación de fondos y corrupción en la administración pública,

contribuyendo así a la rendición de cuentas y la buena gobernanza. La Contraloría General del Estado es una institución gubernamental independiente responsable de realizar auditorías y revisiones exhaustivas de las finanzas públicas y las actividades gubernamentales para garantizar la legalidad, la eficiencia y la transparencia en el uso de los recursos públicos (López y otros, 2020).

Como aporte personal, se enfatiza que la función principal de la Contraloría General del Estado es evaluar la gestión financiera y el cumplimiento de las leyes y regulaciones en todas las instituciones gubernamentales, incluyendo los organismos estatales y locales. Además, la Contraloría tiene la tarea de emitir informes y recomendaciones para mejorar la administración y el control de los recursos públicos, contribuyendo así a la rendición de cuentas y la buena gobernanza en el gobierno.

2.1.4. Contratación Pública

La contratación pública se refiere al proceso mediante el cual las entidades gubernamentales, ya sean a nivel local, regional o nacional, adquieren bienes, servicios o obras a través de procedimientos competitivos y transparentes. Este proceso implica la planificación, licitación, adjudicación y gestión de los contratos públicos (Martínez, 2019).

La contratación pública se refiere al proceso mediante el cual las entidades gubernamentales compran bienes, servicios o obras a través de licitaciones o procedimientos competitivos. Este proceso se rige por leyes y regulaciones que buscan garantizar la transparencia, la eficiencia y la equidad en la adquisición de recursos y servicios con fondos públicos (Medina , 2019).

Se concluye que el objetivo fundamental de la contratación pública es asegurar que el dinero de los contribuyentes se gaste de manera responsable y en beneficio de la comunidad, al mismo tiempo que se fomenta la competencia entre proveedores y se evita la corrupción en el proceso de adquisición.

2.1.5. Contrato ocasional

Un contrato ocasional se refiere a un acuerdo laboral que se celebra por un período de tiempo limitado y para una tarea o proyecto específico. Este tipo de contrato suele ser temporal y no implica una relación laboral continua entre el empleador y el empleado. Por lo general, se utiliza cuando una empresa o empleador necesita contratar personal adicional para cubrir una demanda puntual o una necesidad específica, como un proyecto a corto plazo o una tarea específica que no requiere un empleado a tiempo completo (Mendoza & Sobeida, 2021).

Los contratos ocasionales suelen tener una fecha de inicio y finalización definida y pueden ser utilizados para trabajadores temporales o independientes. Un contrato ocasional se refiere a un acuerdo laboral de duración limitada celebrado entre un empleador y un empleado para la realización de tareas específicas o la prestación de servicios temporales. Este tipo de contrato no establece una relación laboral continua, sino que se utiliza para cubrir necesidades puntuales o proyectos temporales (Moscoso, 2019).

Los contratos ocasionales pueden ser flexibles en términos de duración y pueden ser utilizados para contratar personal adicional durante picos de trabajo, cubrir licencias por enfermedad o maternidad, o para proyectos específicos que no requieren empleados

permanentes. La finalización del contrato se produce una vez que se completa la tarea o el período acordado llega a su fin, sin la obligación de renovación o continuidad laboral.

2.1.6. Decreto ejecutivo

Un Decreto Ejecutivo es una orden o disposición emitida por un jefe de gobierno ejecutivo, como un presidente, gobernador o alcalde, que tiene fuerza de ley dentro de su jurisdicción. Estos decretos se utilizan para implementar políticas, regular actividades y tomar decisiones administrativas sin la necesidad de que el poder legislativo apruebe una ley formal (Álava & Bravo, 2020).

Se puede precisar que un Decreto Ejecutivo es un instrumento legal emitido por el líder de un poder ejecutivo, que puede ser el presidente de un país, un gobernador de un estado o un alcalde de una ciudad, entre otros. Este decreto tiene la autoridad de ley dentro de la jurisdicción correspondiente y se utiliza para establecer políticas públicas, tomar medidas administrativas y regular diversos aspectos de la sociedad (Fernández M., 2019).

Como aporte personal, los Decretos Ejecutivos no requieren la aprobación del poder legislativo y pueden utilizarse para establecer políticas, normas y directrices que guíen la ejecución de programas gubernamentales, la organización de entidades estatales o la gestión de asuntos de interés público. Sin embargo, deben respetar la Constitución y otras leyes existentes en el país y no pueden contradecir los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos.

2.1.7 Empleados públicos

Los empleados públicos son individuos que trabajan en el sector público o en el empleo del gobierno, ya sea a nivel estatal, provincial, municipal o local. Estos empleados desempeñan diversas funciones y roles en la administración pública y tienen la responsabilidad de llevar a cabo las políticas gubernamentales, brindar servicios públicos y apoyar el funcionamiento de las instituciones gubernamentales (Cruz & Díaz, 2020).

Los empleados públicos trabajan en organizaciones gubernamentales, ministerios, agencias, departamentos, municipios, escuelas públicas, hospitales gubernamentales y otras entidades relacionadas con el gobierno, pueden desempeñar una amplia gama de funciones, como la aplicación de leyes y regulaciones, la administración de programas sociales, la gestión de infraestructura pública, la enseñanza en instituciones educativas públicas, la atención médica en hospitales gubernamentales, y más (Cedeño & Bravo, 2020).

Como aporte personal, se manifiesta **que** el empleado público está sujeto a procesos de selección y contratación específicos que pueden incluir pruebas, entrevistas y requisitos de educación y experiencia. Los empleados públicos a menudo disfrutan de una mayor estabilidad laboral en comparación con el sector privado y pueden estar protegidos por leyes laborales específicas.

2.1.8. Empresa Pública

Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica,

administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado (Espinoza & Montalvo, 2021).

Una Empresa Pública es una organización empresarial que es de propiedad y control estatal o gubernamental. En otras palabras, el gobierno o una entidad gubernamental posee la totalidad o una parte significativa de las acciones o activos de esta empresa. El propósito principal de una empresa pública es proporcionar bienes o servicios a la sociedad en general, y no necesariamente buscar beneficios financieros como una empresa privada típica (Arrobo, 2019).

Se concluye que una Empresa Pública es una entidad empresarial cuya propiedad y control están en manos del gobierno o de una entidad gubernamental. Su objetivo principal es servir al interés público y a la sociedad en general, proporcionando bienes o servicios esenciales, como electricidad, agua, transporte público, salud, educación u otros servicios públicos. Aunque pueden operar con fines lucrativos, su enfoque principal es el bienestar público y no la maximización de beneficios para los accionistas privados.

2.1.9. Gestión Pública

La Gestión Pública se refiere al conjunto de actividades, procesos y decisiones llevados a cabo por las autoridades gubernamentales y sus funcionarios para planificar, organizar, implementar, monitorear y evaluar políticas públicas y programas que afectan a la sociedad y al Estado. La gestión pública tiene como objetivo principal promover el

bienestar de los ciudadanos, asegurar el cumplimiento de los deberes gubernamentales y garantizar la eficiencia en el uso de los recursos públicos (Álava & Bravo, 2020).

Se establece que la Gestión Pública es el conjunto de acciones, estrategias y procesos empleados por el gobierno y sus funcionarios para llevar a cabo las responsabilidades gubernamentales de manera efectiva y eficiente. Implica la planificación y formulación de políticas públicas, la asignación de recursos, la implementación de programas y proyectos, la supervisión del cumplimiento de las leyes y regulaciones, así como la rendición de cuentas a los ciudadanos (Santana & Beltrón, 2022).

Como aporte personal, la gestión pública busca optimizar el uso de los recursos públicos para lograr resultados positivos en áreas como la educación, la salud, la seguridad, el desarrollo económico y otros aspectos fundamentales de la vida de la comunidad. La nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste posible, favoreciendo la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de los usuarios y promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad.

2.1.10. Informe técnico

Un Informe Técnico es un documento escrito que proporciona información detallada y específica sobre un tema o problema técnico particular. Suele ser elaborado por expertos en un campo determinado con el propósito de comunicar los hallazgos,

resultados de investigaciones, análisis o evaluaciones relacionados con aspectos técnicos, científicos o tecnológicos (Pérez, 2019).

Los informes técnicos se utilizan en una variedad de contextos, como la ingeniería, la ciencia, la informática, la medicina y otros campos, para transmitir información precisa y detallada que puede ser utilizada para tomar decisiones informadas, resolver problemas o informar sobre el estado de proyectos. Un Informe Técnico es un documento escrito que proporciona una descripción detallada y objetiva de datos, procedimientos, resultados y conclusiones relacionados con un tema técnico o científico específico (Moscoso, 2019).

Se establece que este tipo de informe se elabora con el propósito de comunicar información precisa y confiable a una audiencia interesada en cuestiones técnicas o especializadas. Los informes técnicos suelen incluir análisis, investigaciones, pruebas, recomendaciones o evaluaciones y están diseñados para respaldar la toma de decisiones, la solución de problemas o el avance en un campo particular de conocimiento o actividad profesional.

2.1.11. Administración Pública

La Administración Pública es el conjunto de organismos, instituciones y entidades gubernamentales que se encargan de planificar, ejecutar y supervisar las políticas y servicios públicos en una sociedad. Su objetivo principal es gestionar los recursos y asuntos del Estado para satisfacer las necesidades y el bienestar de la población. La administración pública involucra la toma de decisiones, la regulación, la gestión de recursos humanos y financieros, la prestación de servicios públicos esenciales, la

formulación de políticas, la planificación estratégica y la rendición de cuentas (Mendoza & Sobeida, 2021).

Como parte de la administración pública, la misma implica la planificación, coordinación y supervisión de recursos humanos, financieros y logísticos, así como la toma de decisiones estratégicas para el desarrollo y el cumplimiento de las funciones gubernamentales. La Administración Pública desempeña un papel fundamental en la regulación de la sociedad y en la prestación de servicios públicos esenciales (Medina , 2019).

Como aporte personal la Administración Pública es el conjunto de instituciones gubernamentales y entidades encargadas de la gestión y ejecución de las políticas públicas en una sociedad. Su propósito fundamental es garantizar el funcionamiento eficiente y efectivo del Estado para satisfacer las necesidades de la población y promover el bienestar común.

2.1.12. Nombramiento definitivo

Un nombramiento definitivo es un acto administrativo mediante el cual una entidad gubernamental o empleador formaliza la relación laboral de un empleado de manera permanente en un puesto de trabajo. Esto implica que el empleado adquiere una posición de estabilidad en su empleo y goza de derechos y beneficios adicionales en comparación con un empleado temporal o contratado por un período determinado (Martínez, 2019).

Se establece a un nombramiento definitivo, como un acto administrativo que confirma la posición de un empleado en un puesto de trabajo de manera permanente. Este

nombramiento establece una relación laboral continua y estable entre el empleado y su empleador, ya sea una entidad gubernamental o una organización privada (López y otros, 2020).

Se puede indicar que los empleados que reciben un nombramiento definitivo tienen derechos adicionales, como seguridad en el empleo, acceso a beneficios laborales y oportunidades de desarrollo profesional. Este tipo de nombramiento suele otorgarse después de un período de prueba o evaluación, y generalmente está sujeto a condiciones y regulaciones específicas establecidas por la entidad empleadora.

2.1.13. Nombramiento provisional

Un nombramiento provisional se refiere a una designación temporal de una persona para ocupar un puesto en una organización o entidad gubernamental por un período limitado de tiempo, sin que esta designación implique una relación laboral permanente. Este tipo de nombramiento suele utilizarse cuando una posición necesita ser cubierta de manera inmediata, como durante una ausencia prolongada de un empleado permanente, un período de prueba antes de un nombramiento definitivo o cuando se espera una revisión o proceso de selección más amplio en el futuro (Fernández M. , 2019).

La figura de nombramiento provisional se refiere a la designación temporal de un individuo para ocupar un cargo específico en una organización o entidad gubernamental durante un período limitado. A diferencia de un nombramiento definitivo, un nombramiento provisional no establece una relación laboral permanente y suele utilizarse en situaciones donde se requiere cubrir una posición de manera inmediata o temporal (Fernández M. , 2019).

Como aporte personal estos nombramientos pueden ser utilizados mientras se lleva a cabo un proceso de selección más amplio o durante una ausencia prolongada de un empleado permanente. Los términos y condiciones de un nombramiento provisional varían según las políticas y regulaciones de la entidad empleadora

2.1.14. LOSEP

La LOSEP, que significa Ley Orgánica del Servicio Público, es una ley que rige el funcionamiento de la administración pública y el servicio civil en Ecuador. Esta legislación establece las normativas, principios y procedimientos para la selección, contratación, promoción, evaluación, derechos, deberes y régimen disciplinario de los servidores públicos en el país (Martínez, 2019).

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) es una legislación en Ecuador que regula la gestión del servicio civil y la administración pública. Esta ley establece las normas que rigen la selección, contratación, promoción, evaluación del desempeño, derechos y deberes de los servidores públicos en el país (Morales, 2019).

Como aporte personal se indica que la LOSEP tiene como objetivo principal promover la eficiencia, la transparencia y la profesionalización en el servicio público ecuatoriano, asegurando que los empleados del gobierno cumplan sus funciones de manera ética y eficaz. También establece un sistema de méritos para el ingreso y promoción en la función pública, así como un régimen disciplinario para abordar conductas indebidas o infracciones por parte de los servidores públicos.

2.1.15. Partida presupuestaria

Una partida presupuestaria es una categoría específica de gastos que se establece en un presupuesto, ya sea de una organización gubernamental, una empresa o una entidad sin fines de lucro. Cada partida presupuestaria representa un tipo particular de gasto, como salarios, suministros, servicios públicos, equipo, viajes, capacitación, entre otros. Estas partidas son esenciales para la planificación financiera y la asignación de recursos, ya que ayudan a detallar cómo se gastará el dinero en diferentes áreas o actividades dentro de la organización (Morales, 2019).

Cada partida representa un tipo particular de gasto necesario para el funcionamiento y la operación de una organización o entidad. Estas partidas desglosan de manera detallada cómo se distribuirán los recursos financieros en diferentes áreas, actividades o proyectos, lo que facilita la planificación, el seguimiento y el control de los gastos. Una partida presupuestaria es una categoría específica de gastos que se establece en un presupuesto financiero (Cedeño & Bravo, 2020).

Se puede manifestar que las partidas presupuestarias son fundamentales para garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente y se ajusten a los objetivos y necesidades de la organización, además de permitir la rendición de cuentas y la toma de decisiones informadas en cuanto a la asignación de recursos.

2.1.16. Personería jurídica

La personería jurídica es el reconocimiento legal otorgado por el Estado o una entidad gubernamental a una organización, institución o entidad para que pueda actuar como una entidad legalmente reconocida con derechos y responsabilidades similares a las

de una persona natural. Esto implica que la entidad adquiere la capacidad para celebrar contratos, poseer propiedades, demandar o ser demandada, y ejercer actividades legales dentro del marco de su misión o propósito establecido (Pérez, 2019).

Se establece que la personería jurídica es el estatus legal otorgado por una autoridad estatal o gubernamental a una organización, institución o entidad, permitiéndole ser reconocida como una entidad legalmente autónoma. Con la personería jurídica, la entidad adquiere la capacidad de ejercer derechos y cumplir con responsabilidades legales similares a las de una persona física (Moscoso, 2019).

Como aporte personal, se manifiesta que la personería jurídica tiene la capacidad de celebrar contratos, adquirir propiedades, representarse a sí misma en procedimientos legales y realizar actividades relacionadas con su propósito o misión. La personería jurídica es esencial para el funcionamiento legal y la toma de decisiones de muchas organizaciones, como empresas, fundaciones, asociaciones, y organizaciones sin fines de lucro.

2.1.17. Sectores estratégicos

Los sectores estratégicos se refieren a áreas específicas de la economía de un país que se consideran críticas para su desarrollo y crecimiento a largo plazo. Estos sectores son identificados por el gobierno o las autoridades como esenciales para la inversión, el fortalecimiento y la promoción debido a su capacidad para generar empleo, impulsar la innovación, fomentar la competitividad y contribuir al bienestar económico y social de la nación (Santana & Beltrón, 2022).

En muchos casos, los sectores estratégicos pueden recibir una atención especial en términos de políticas públicas, incentivos y regulación para maximizar su impacto en la economía. Ejemplos comunes de sectores estratégicos incluyen la energía, la industria manufacturera, la agricultura, la tecnología de la información y las comunicaciones, la infraestructura de transporte y otros sectores que desempeñan un papel crucial en la economía y el bienestar general de la población (Ortega , 2019).

Se puede manifestar que los sectores estratégicos son áreas clave de la economía de un país que se identifican como vitales para su desarrollo sostenible. Estos sectores suelen ser fundamentales para el crecimiento económico, la generación de empleo y la mejora de la competitividad a nivel nacional e internacional. El gobierno a menudo implementa políticas y estrategias específicas para impulsar y fortalecer estos sectores con el objetivo de lograr un desarrollo económico sostenible.

2.1.18. Sector público

El sector público, también conocido como el sector gubernamental o el sector estatal, se refiere a una parte de la economía que está compuesta por organizaciones y entidades controladas y financiadas por el gobierno en todos sus niveles: local, regional y nacional. Estas entidades gubernamentales tienen como objetivo principal proporcionar servicios y bienes públicos a la sociedad en general en lugar de buscar beneficios económicos directos (Pérez, 2019).

Como parte de las entidades que forman parte del sector público se podría mencionar a el Gobierno central que tiene jurisdicción sobre todo el país y es responsable de la formulación y aplicación de políticas nacionales, los gobiernos locales que incluye

municipios, prefecturas, que brindan servicios a nivel local, como la gestión de escuelas, parques, carreteras y servicios de seguridad pública, las empresas públicas o estatales en sectores estratégicos como la energía, el transporte o las telecomunicaciones, entre otros (Moscoso, 2019).

Como aporte personal el sector público desempeña un papel fundamental en la sociedad al proporcionar servicios esenciales como educación, atención médica, infraestructura, seguridad pública y más. Su financiamiento proviene en gran medida de los impuestos y otras fuentes de ingresos públicos. La gestión y la transparencia en el sector público son cruciales para garantizar la eficacia y la rendición de cuentas en la prestación de servicios y el uso de recursos públicos.

2.1.19. Servicios públicos

Los servicios públicos son servicios esenciales proporcionados por el gobierno o entidades gubernamentales para satisfacer las necesidades básicas y mejorar la calidad de vida de la población en general. Estos servicios son fundamentales para el funcionamiento de una sociedad y pueden incluir una amplia gama de actividades y recursos que benefician a la comunidad en su conjunto (Cruz & Díaz, 2020).

Los servicios públicos suelen ser financiados con fondos públicos, como impuestos, tarifas o presupuestos gubernamentales, y están diseñados para ser accesibles y asequibles para todos los ciudadanos. Algunos ejemplos comunes de servicios públicos incluyen agua potable y saneamiento, energía eléctrica, transporte público, educación pública, atención médica y servicios de salud, seguridad pública, servicios postales, recolección de residuos y reciclaje entre otros (Mendoza & Sobeida, 2021).

Se indica que la provisión de servicios públicos es una función esencial del gobierno, ya que contribuye al bienestar de la sociedad y al desarrollo económico. Estos servicios a menudo se rigen por normativas y regulaciones para garantizar la calidad, la accesibilidad y la equidad en su prestación. La disponibilidad y la calidad de los servicios públicos pueden variar según el país, la región y la administración gubernamental.

2.1.20. Talento humano

El Talento Humano se refiere a un enfoque estratégico en las organizaciones que reconoce y valora a los empleados como un recurso fundamental y crítico para el éxito y el logro de los objetivos de la empresa. Este concepto se enfoca en la gestión integral de las personas dentro de una organización, incluyendo aspectos como la selección, capacitación, desarrollo, retención y motivación del personal (Chiavenato, 2020).

El Talento Humano reconoce que las personas no son simplemente recursos o activos más dentro de una empresa, sino que son individuos con habilidades, conocimientos, experiencias y potencial que pueden ser aprovechados y desarrollados para contribuir al crecimiento y la competitividad de la organización. Los aspectos clave del enfoque de Talento Humano incluyen selección y reclutamiento, desarrollo y capacitación, gestión del desempeño, motivación y compromiso, planificación de la sucesión y cultura organizacional (Fernández M. , 2019).

Como aporte personal la gestión del Talento Humano busca no solo reclutar y retener empleados talentosos, sino también crear un entorno en el que puedan prosperar y contribuir de manera efectiva al éxito de la empresa. En resumen, el Talento Humano

se enfoca en maximizar el potencial de las personas como el recurso más valioso de una organización.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Administración de empresas públicas

La administración de empresas públicas se refiere a la gestión y dirección de organizaciones que son propiedad del Estado o de entidades gubernamentales. Estas empresas, también conocidas como empresas estatales, desempeñan un papel importante en la economía de muchos países, ya que operan en diversos sectores, como energía, transporte, comunicaciones, servicios públicos, entre otros (Arrobo, 2019).

La administración de empresas públicas implica enfrentar desafíos únicos debido a su naturaleza y contexto. Algunos aspectos destacados de la administración de empresas públicas incluyen (Espinoza & Montalvo, 2021):

- **Objetivos duales:** Las empresas públicas a menudo tienen una doble responsabilidad de buscar tanto la rentabilidad económica como el cumplimiento de objetivos sociales. Esto implica que la administración debe encontrar un equilibrio entre la eficiencia económica y la provisión de servicios esenciales para la comunidad.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Dado que las empresas públicas utilizan recursos estatales y tienen un impacto directo en la sociedad, se requiere un alto nivel de transparencia en su gestión. La rendición de cuentas ante los ciudadanos

y los organismos gubernamentales es fundamental para garantizar una gestión ética y responsable.

- Marco regulatorio y político: Las empresas públicas están sujetas a regulaciones y políticas gubernamentales que influyen en su funcionamiento. La administración debe comprender y adaptarse a estos marcos para asegurar el cumplimiento de las normativas y alcanzar los objetivos establecidos.
- Gestión de recursos: La administración eficiente de los recursos financieros, humanos y tecnológicos es esencial en las empresas públicas. La optimización de los recursos disponibles y la implementación de prácticas de gestión efectivas contribuyen a la viabilidad y sostenibilidad de estas organizaciones.
- Interacción con el sector público y privado: Las empresas públicas a menudo interactúan con otros actores del sector público y privado. Esto puede incluir alianzas estratégicas, contratación de proveedores, negociación con sindicatos y colaboración con entidades gubernamentales. La administración debe ser capaz de gestionar estas relaciones de manera eficiente y efectiva.
- Responsabilidad social y medioambiental: Las empresas públicas tienen la responsabilidad de actuar de manera socialmente responsable y respetuosa con el medio ambiente. La administración debe considerar los impactos sociales y ambientales de las actividades de la empresa, implementando políticas y prácticas que promuevan la sostenibilidad y el bienestar de la comunidad.

Como aporte personal, se puede manifestar que la administración de empresas públicas implica enfrentar desafíos específicos relacionados con los objetivos duales, la transparencia, el marco regulatorio, la gestión de recursos, la interacción con otros actores y la responsabilidad social y medioambiental. Una gestión efectiva en este contexto requiere habilidades, conocimientos y competencias que consideren las particularidades y el entorno en el que operan estas organizaciones.

2.2.1.1. Antecedentes y contexto de la LOSEP

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) es una ley ecuatoriana que regula el acceso, permanencia, desarrollo, evaluación y retiro del empleo público en el Ecuador, y fue promulgada el 6 de octubre de 2010, durante el gobierno de Rafael Correa. Los antecedentes de la LOSEP se remontan a la Constitución de 2008, que establece que el Estado ecuatoriano debe garantizar la eficiencia, eficacia y calidad del servicio público.

En este contexto, la LOSEP tiene como objetivo modernizar el servicio público ecuatoriano y hacerlo más eficiente, transparente y equitativo. Antes de la promulgación de la LOSEP, el servicio público ecuatoriano estaba regulado por una serie de leyes y reglamentos dispersos que dificultaban la gestión del empleo público. La LOSEP unificó toda esta normativa en una sola ley, lo que ha facilitado la implementación de políticas y reformas en el sector público (Arrobo, 2019).

La LOSEP también ha introducido una serie de novedades en el servicio público ecuatoriano, entre las que destacan la creación de un sistema de carrera pública, que garantiza la igualdad de oportunidades para el acceso y el desarrollo del empleo público, la introducción de sistemas de evaluación del desempeño, que permiten identificar y

promover a los mejores servidores públicos y la reforma de los sistemas de remuneración y beneficios, que buscan mejorar la competitividad del sector público. A continuación, se presentan algunos de los antecedentes más importantes de la LOSEP (Ortega , 2019):

- Constitución de 2008: La Constitución de 2008 establece que el Estado ecuatoriano debe garantizar la eficiencia, eficacia y calidad del servicio público.
- Ley de Función Pública de 1995: La Ley de Función Pública de 1995 fue la primera ley que reguló el servicio público ecuatoriano de manera integral.
- Ley Orgánica de Administración Pública de 2003: La Ley Orgánica de Administración Pública de 2003 reformó la Ley de Función Pública de 1995.
- Proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público de 2009: El proyecto de Ley Orgánica del Servicio Público de 2009 fue el antecedente inmediato de la LOSEP (pág. 45).

La LOSEP ha sido objeto de críticas por parte de algunos sectores, que consideran que es una ley demasiado rígida y que dificulta la flexibilidad del servicio público. Sin embargo, la LOSEP ha sido un instrumento importante para la modernización del servicio público ecuatoriano y ha contribuido a mejorar la calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía.

La LOSEP ha contribuido a mejorar la calidad del servicio público en Ecuador. La ley ha permitido atraer y retener a los mejores talentos en el sector público, lo que ha contribuido a mejorar la eficiencia y eficacia de las instituciones públicas. A continuación, se presentan algunos elementos del contexto de la LOSEP:

- Económico: El Ecuador se encontraba en un periodo de crecimiento económico, lo que generaba una mayor demanda de servicios públicos.
- Social: El Ecuador se encontraba en un proceso de democratización, lo que exigía una mayor transparencia y accountability en el sector público.
- Político: El gobierno de Rafael Correa tenía una fuerte voluntad política para modernizar el Estado ecuatoriano (López y otros, 2020).

Estos factores contribuyeron a la creación de un contexto favorable para la promulgación de la LOSEP. Esta ley tiene una importancia fundamental en el talento humano del sector público ecuatoriano, debido a que establece un marco normativo que garantiza la igualdad de oportunidades, la transparencia y la eficiencia en la gestión del talento humano.

2.2.1.2. Objetivos de la LOSEP

La LOSEP tiene como objetivo modernizar el servicio público ecuatoriano y hacerlo más eficiente, transparente y equitativo. Para ello, la LOSEP establece una serie de objetivos específicos, entre los que destacan (Cruz & Díaz, 2020):

- Garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo público.
- Promover el desarrollo profesional de los servidores públicos.
- Establecer un sistema de evaluación del desempeño que permita identificar y promover a los mejores servidores públicos.
- Mejorar la remuneración y beneficios de los servidores públicos.
- En concreto, la LOSEP tiene los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo público: La LOSEP establece que el acceso al empleo público se debe realizar mediante concursos de méritos y oposición, lo que garantiza la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, independientemente de su raza, sexo, religión, condición social o económica.
- Promover el desarrollo profesional de los servidores públicos: La LOSEP establece un sistema de carrera pública que permite a los servidores públicos desarrollar su carrera profesional a través de concursos de ascenso. El sistema de carrera pública está basado en los principios de mérito, igualdad de oportunidades y estabilidad laboral.
- Establecer un sistema de evaluación del desempeño que permita identificar y promover a los mejores servidores públicos: La LOSEP establece un sistema de evaluación del desempeño que permite identificar y promover a los servidores públicos que brindan un servicio de calidad. El sistema de evaluación del desempeño está basado en los principios de objetividad, transparencia y periodicidad.
- Mejorar la remuneración y beneficios de los servidores públicos: La LOSEP establece un sistema de remuneración y beneficios que busca mejorar la competitividad del sector público. El sistema de remuneración y beneficios está basado en los principios de equidad, transparencia y movilidad (pág. 54).

La LOSEP ha sido un instrumento importante para la modernización del servicio público ecuatoriano. Esta ley ha contribuido a mejorar la calidad del servicio público, atrayendo y reteniendo a los mejores talentos en el sector público.

2.2.1.3. Fortalezas de las principales disposiciones de la LOSEP en el sector público

Entre las principales disposiciones de la LOSEP, que fortalecen la gestión del talento humano que forman parte de las diferentes entidades públicas, se pueden mencionar las siguientes (LOSEP, 2020):

Ingreso al empleo público

- La LOSEP establece que el acceso al empleo público se debe realizar mediante concursos de méritos y oposición. Esto garantiza la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, independientemente de su raza, sexo, religión, condición social o económica.
- La LOSEP establece que los concursos de méritos y oposición deben realizarse de manera objetiva, transparente y periódica.
- La LOSEP establece que los concursos de méritos y oposición deben ser públicos y abiertos a todos los ciudadanos.

Desarrollo profesional

- La LOSEP establece un sistema de carrera pública que permite a los servidores públicos desarrollar su carrera profesional a través de concursos de ascenso. El sistema de carrera pública está basado en los principios de mérito, igualdad de oportunidades y estabilidad laboral.
- La LOSEP establece que los servidores públicos tienen derecho a la capacitación y formación permanente.
- La LOSEP establece que los servidores públicos tienen derecho a la movilidad laboral.

Evaluación del desempeño

- La LOSEP establece un sistema de evaluación del desempeño que permite identificar y promover a los mejores servidores públicos. El sistema de evaluación del desempeño está basado en los principios de objetividad, transparencia y periodicidad.
- La LOSEP establece que la evaluación del desempeño debe ser realizada por una comisión evaluadora imparcial.
- La LOSEP establece que la evaluación del desempeño debe ser utilizada para la toma de decisiones sobre el desarrollo profesional de los servidores públicos.

Retribución y beneficios

- La LOSEP establece un sistema de remuneración y beneficios que busca mejorar la competitividad del sector público. El sistema de remuneración y beneficios está basado en los principios de equidad, transparencia y movilidad.
- La LOSEP establece que los servidores públicos tienen derecho a una remuneración justa y adecuada.
- La LOSEP establece que los servidores públicos tienen derecho a beneficios sociales y laborales (pág. 78).

En conclusión, estas disposiciones han contribuido a mejorar la gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano, lo que ha contribuido a mejorar la calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía.

2.2.1.4. Debilidades de las principales disposiciones de la LOSEP en el sector público

El alcance de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) es amplio y para el debido cumplimiento y aplicación por parte del talento humano, esta ley abarca todos los aspectos relacionados con el empleo público en Ecuador. La LOSEP regula el acceso, permanencia, desarrollo, evaluación y retiro del empleo público en el Ecuador, en concreto, el alcance de la LOSEP se puede dividir en los siguientes ámbitos (Pérez, 2019):

- **Ámbito subjetivo:** La LOSEP se aplica a todos los servidores públicos, independientemente de su nivel jerárquico, cargo o función.
- **Ámbito territorial:** La LOSEP se aplica a todas las instituciones del Estado, incluyendo las entidades públicas, los gobiernos autónomos descentralizados y las empresas públicas.
- **Ámbito material:** La LOSEP regula todos los aspectos relacionados con el empleo público, incluyendo el acceso, la permanencia, el desarrollo, la evaluación y el retiro del empleo público (pág. 78).

Sin embargo, se presentan algunas debilidades en su aplicación, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes (Ortega , 2019):

- **Dificultades en la implementación:** La implementación efectiva de la LOSEP ha presentado algunos desafíos, como la falta de recursos humanos y financieros en algunas instituciones públicas, la resistencia al cambio por parte de algunos sectores y la complejidad de algunos procesos administrativos.

- Debilidades en el sistema de evaluación del desempeño: El sistema de evaluación del desempeño no siempre ha sido aplicado de manera efectiva, lo que ha limitado su impacto en la mejora del rendimiento del personal.
- Exceso de trámites burocráticos: Algunos procesos administrativos relacionados con la gestión del talento humano, como la contratación, la evaluación del desempeño y la carrera administrativa, pueden ser aún engorrosos y lentos, lo que genera ineficiencias y desmotivación en el personal.
- Falta de capacitación continua: La capacitación continua del personal no siempre ha sido implementada de manera efectiva, lo que ha limitado el desarrollo profesional y las competencias del personal público.
- Desigualdad salarial: Existen brechas salariales significativas entre diferentes niveles jerárquicos y áreas de trabajo en el sector público, lo que puede generar inequidad y desmotivación en algunos servidores públicos.
- Falta de mecanismos de participación: La participación de los servidores públicos en la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano no siempre ha sido efectiva, lo que puede generar descontento y falta de compromiso por parte del personal.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) ha sido un instrumento fundamental para la modernización del sector público ecuatoriano, sentando las bases para una gestión del talento humano más profesional, eficiente y transparente. Sin embargo, aún existen algunos desafíos que deben ser abordados para lograr una implementación efectiva de la ley y maximizar sus beneficios. Es fundamental fortalecer las capacidades institucionales, mejorar los procesos administrativos, implementar un sistema de evaluación del desempeño más efectivo, promover la capacitación

2.2.1.5. Cumplimiento de la LOSEP en la gestión del talento humano en BanEcuador EP agencia El Empalme

BanEcuador EP, como institución financiera pública del Estado ecuatoriano, se encuentra sujeta a las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) para la gestión de su talento humano. La agencia El Empalme, al ser parte de la estructura de BanEcuador EP, debe aplicar los principios y lineamientos establecidos en la LOSEP para la selección, contratación, evaluación, capacitación y promoción de sus servidores públicos.

Para evaluar la aplicación de la LOSEP en la gestión del talento humano en BanEcuador EP Agencia El Empalme, se requiere un análisis profundo de los procesos y prácticas actuales, considerando los siguientes aspectos:

Selección y Contratación de Personal:

- **Procesos de Concursos Públicos:** Se debe verificar si la agencia cumple con la realización de concursos públicos de méritos y oposición para el ingreso de nuevo personal, tal como lo establece la LOSEP. Esto implica la publicación de avisos de vacantes, la definición de requisitos objetivos y la evaluación transparente de los candidatos.
- **Selección de Personal Idóneo:** Es importante analizar si la agencia selecciona al personal con las competencias y experiencia necesarias para cumplir con los requerimientos de los puestos de trabajo, considerando los perfiles establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos y Remuneraciones de BanEcuador EP.

- **Diversidad e Inclusión:** Se debe evaluar si la agencia promueve la diversidad e inclusión en sus procesos de selección, considerando aspectos como género, edad, etnia, discapacidad y otros grupos minoritarios, tal como lo establece la LOSEP.

Evaluación del Desempeño:

- **Implementación de un Sistema de Evaluación:** Se debe verificar si la agencia cuenta con un sistema de evaluación del desempeño formalizado, que permita medir el rendimiento de los servidores públicos y brindar retroalimentación para su mejora continua.
- **Criterios de Evaluación Objetiva:** Es importante analizar si los criterios de evaluación del desempeño son claros, objetivos, medibles y relevantes para las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- **Vinculación con la Carrera Administrativa:** Se debe evaluar si la evaluación del desempeño está vinculada a la carrera administrativa, permitiendo el ascenso y promoción del personal en función de su rendimiento.

Capacitación y Desarrollo del Talento Humano:

- **Planes de Capacitación:** Es importante verificar si la agencia cuenta con planes de capacitación y desarrollo del talento humano que respondan a las necesidades de formación de los servidores públicos y a los objetivos estratégicos de la institución.
- **Ejecución de Capacitaciones:** Se debe analizar si la agencia ejecuta efectivamente los planes de capacitación, brindando oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional a sus servidores públicos.

- Impacto en el Desempeño: Se debe evaluar si las capacitaciones brindadas tienen un impacto positivo en el desempeño del personal y en la mejora de la calidad de los servicios prestados por la agencia.

Carrera Administrativa y Promoción del Personal:

- Aplicación de la Carrera Administrativa: Se debe verificar si la agencia aplica de manera efectiva la carrera administrativa, permitiendo el ascenso y promoción del personal en función de sus méritos, competencias y experiencia.
- Evaluación y Reconocimiento del Desempeño: Es importante analizar si la agencia evalúa y reconoce adecuadamente el desempeño del personal, tomando en cuenta su contribución a los objetivos de la institución.
- Oportunidades de Crecimiento Profesional: Se debe evaluar si la agencia brinda oportunidades de crecimiento profesional a sus servidores públicos, como la participación en cursos de especialización, seminarios y otros eventos de formación.

Estabilidad Laboral y Derechos de los Servidores Públicos:

- Protección de los Derechos Laborales: Se debe verificar si la agencia garantiza la estabilidad laboral de sus servidores públicos, protegiéndolos de despidos arbitrarios e injustificados, tal como lo establece la LOSEP.
- Cumplimiento de las Obligaciones Patronales: Es importante analizar si la agencia cumple con todas las obligaciones patronales, como el pago de sueldos y beneficios, el pago de horas extras, el otorgamiento de vacaciones y permisos, y la afiliación a la seguridad social.

- Promoción de un Ambiente Laboral Adecuado: Se debe evaluar si la agencia promueve un ambiente laboral adecuado, respetuoso y libre de discriminación, fomentando el bienestar y la motivación del personal.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), promulgada en el año 2010, ha sido una pieza fundamental en la transformación del sector público ecuatoriano. Esta ley ha establecido un marco normativo moderno y progresista para la gestión del talento humano, con el objetivo de profesionalizar el servicio público, garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos y promover la eficiencia y eficacia en la administración pública.

2.2.2. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano (GTH) es una disciplina estratégica y un conjunto de prácticas diseñadas para atraer, retener, desarrollar y motivar a los empleados de una organización con el fin de lograr sus objetivos y metas empresariales. Esta área de gestión se centra en las personas como el activo más valioso de una organización y reconoce que su éxito depende en gran medida de la calidad, el compromiso y el rendimiento de su fuerza laboral (Morales, 2019).

La gestión de los recursos humanos, o también llamada gestión del talento humano, se considera como una administración encargada de aprovechar al máximo el recurso humano con el que cuenta la empresa. La gestión de talento humano se define como aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa (Peña , 2020).

La administración o gestión de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo (Álvarez & Ramos, 2019).

Desde otra perspectiva, la gestión de talento humano debe considerarse como un proceso de dirección o estratégico, esta idea parte del hecho de que este proceso puede generar valor a la organización y los resultados pueden tener un impacto en los aspectos económicos, esto se debe a que la gestión del talento humano es un proceso transversal de toda la organización, cuyas actividades y desarrollo afectan, de forma positiva o negativa, a todas las áreas de la empresa, de allí la gran importancia de ejecutar de forma eficiente estas funciones (Arrobo, 2019).

La Gestión del Talento Humano constituye un área interdisciplinaria formada por numerosas dinámicas que alimentan y enriquecen a la organización; así como aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, también de tecnología del aprendizaje, de servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios y gastos sociales, ocio, incentivos, disciplina y actitudes, interpretación de las normas laborales, eficiencia y eficacia, transporte para el personal, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoria y otros asuntos diversos (Palacios, 2019).

Las empresas más exitosas se caracterizan por la búsqueda constante para reclutar el mejor personal, el más capacitado para desarrollar cada una de las tareas necesarias, pues de lo contrario la empresa no tendrá oportunidad para sobrevivir a la competencia.

Es aquí donde la Gerencia de Recursos Humanos juega un papel preponderante, ya que debe garantizar en el proceso de incorporación del personal, encontrar las personas más idóneas de acuerdo a los requerimientos de la alta Gerencia y las necesidades de la organización (Espinoza & Montalvo, 2021).

2.2.2.1. Objetivos de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad, se promueve el buen desempeño laboral, con miras a que el personal se sienta comprometido con los objetivos, la misión, la visión, la cultura, y las políticas de la empresa en función de obtener el éxito empresarial (Espinoza & Montalvo, 2021).

El talento humano es un recurso fundamental en el desarrollo empresarial, las organizaciones se han dado cuenta de ello, por lo que en la actualidad se ha consolidado la capacitación y el desarrollo de las cualidades del personal con el que cuentan las empresas según sean sus funciones. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Para el autor Chiavenato (2020), menciona que entre los objetivos específicos de la gestión del talento humano están los siguientes:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función de RH es un componente fundamental de la organización actual. No se puede imaginar la función de “recursos humanos” sin conocer los negocios de una organización.

- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.
- Administrar el cambio: en las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.” (Pág.10).

La meta de todo empresario o emprendedor, es desarrollar un plan en función de obtener el éxito en su emprendimiento, la gestión del talento humano juega un papel fundamental en la obtención de dicha meta. Es por ello, que se promueve el estudio de la importancia del talento humano en las organizaciones, cada persona tiene sus cualidades y potencialidades propias, que deben desarrollarse y aprovecharse al máximo con la finalidad de beneficiar y aportar en positivo a las empresas en sus actividades operativas.

2.2.2.2. Proceso de contratación del talento humano

Se plantea que, en la actualidad, se vive en una sociedad con grandes transformaciones estructurales, económicas, sociales y culturales, en la cual los cambios se evidencian de manera vertiginosa, atendiendo a una complejidad que no admite precedentes. Bajo este contexto, las organizaciones requieren de líderes que realicen grandes esfuerzos, preparados, accesibles y que se manejen con elevados principios éticos, equidad y justicia social. En este sentido, se afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de

reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2020).

La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos. La gestión del talento humano, se apoya en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones, los mismos se asumen en esta investigación, como esenciales y analizándolos desde una perspectiva tradicional, se concentran en: (Chiavenato, 2020).

- Reclutamiento: proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos. Representa un proceso de comunicación dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección.
- Selección: consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de etapas con varias opciones. La evaluación de los resultados de la selección es importante para determinar su costo operacional y los beneficios que ofrece.
- Capacitación: proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos.
- Recompensa: retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas como el salario

directo, los premios y las comisiones) o indirectas como vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, entre otras.

- Evaluación del desempeño: da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa (pág. 34).

La gestión de talento humano es un elemento fundamental el desenvolvimiento de las funciones que llevan al éxito a las organizaciones. En la actualidad, el capital humano ha tomado una gran importancia en virtud de garantizar la eficiencia en la operatividad de las empresas, es por ello, que la dirección y organización del talento humano juega un papel fundamental para la obtención del éxito en las organizaciones.

La actividad humana es un elemento que no se puede prescindir en el mundo de la empresa, de tal forma que el éxito de las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías.

2.2.2.3. Gestión del talento humano en las organizaciones públicas

La gestión del talento humano en las organizaciones públicas es un proceso crucial que implica la atracción, el desarrollo, la retención y la gestión efectiva del personal en el sector público. A pesar de las diferencias en la estructura y los objetivos en comparación con las organizaciones privadas, las entidades gubernamentales también dependen en gran medida de su talento humano para llevar a cabo sus funciones y prestar

servicios públicos de manera eficaz y eficiente. Entre las características de la Gestión del Talento Humano en Organizaciones Públicas se pueden mencionar las siguientes (LOSEP, 2020):

- **Enfoque en el Servicio Público:** La gestión del talento en el sector público está orientada al servicio público y al bienestar de la sociedad. Los empleados públicos desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios esenciales, como educación, salud, seguridad y más.
- **Regulaciones y Normativas Específicas:** Las organizaciones públicas suelen estar sujetas a regulaciones y normativas específicas en cuanto a la contratación, la compensación, las evaluaciones de desempeño y otros aspectos de la gestión del talento. Esto puede variar según el país y la jurisdicción.
- **Énfasis en la Transparencia y la Rendición de Cuentas:** Dado que las organizaciones públicas utilizan fondos públicos, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión del talento son fundamentales. Los procesos de contratación y promoción suelen ser más visibles y deben ser justos y basados en méritos (pág. 45).
- **Diversidad e Inclusión:** Las organizaciones públicas suelen esforzarse por reflejar la diversidad de la sociedad en su fuerza laboral y promover la inclusión en todos los niveles de la administración.

Gestionar el talento humano en el sector público, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización pública, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Entre los principales Aspectos de la Gestión del Talento Humano en Organizaciones Públicas se pueden mencionar las siguientes (Chiavenato, 2020):

- **Reclutamiento y Selección:** La identificación y atracción de candidatos cualificados son esenciales. Los procesos de selección suelen incluir evaluaciones rigurosas y deben basarse en méritos.
- **Desarrollo Profesional:** Las organizaciones públicas deben proporcionar oportunidades de formación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de su personal.
- **Evaluación de Desempeño:** La evaluación regular del desempeño es importante para medir y mejorar el rendimiento de los empleados y para establecer objetivos y metas alineados con los objetivos de la organización.
- **Compensación y Beneficios:** La compensación y los beneficios deben ser competitivos para atraer y retener talento. También deben ser justos y transparentes.
- **Motivación y Compromiso:** Fomentar la motivación y el compromiso de los empleados es clave para una fuerza laboral productiva en el sector público.
- **Gestión del Cambio:** La gestión del talento también incluye la capacidad de adaptarse a cambios en políticas públicas, tecnología y prioridades gubernamentales.
- **Planificación de la Sucesión:** Identificar y desarrollar líderes y sucesores potenciales es esencial para garantizar la continuidad y la eficacia en la administración pública (pág. 32).

La gestión del talento humano en el sector público es fundamental para garantizar que las organizaciones gubernamentales puedan cumplir sus responsabilidades y brindar servicios de alta calidad a la sociedad. A medida que las expectativas y las demandas cambian, la gestión del talento en el sector público también debe adaptarse para atraer y retener el talento necesario y promover la eficacia organizativa.

2.2.2.4. Inestabilidad del talento humano en las empresas públicas

La inestabilidad del talento humano en las empresas públicas es una problemática que puede afectar su funcionamiento y desempeño. Algunos factores que contribuyen a esta inestabilidad son los siguientes (Morales, 2019):

- **Cambios políticos y administrativos:** Las empresas públicas están sujetas a cambios en la dirección política y administrativa, lo que puede dar lugar a modificaciones en la estructura organizativa, en las políticas de contratación y en la toma de decisiones. Estos cambios frecuentes pueden generar incertidumbre y afectar la estabilidad laboral de los empleados.
- **Falta de incentivos y reconocimiento:** Las empresas públicas a menudo enfrentan limitaciones presupuestarias y restricciones en la implementación de incentivos y programas de reconocimiento para su personal. La falta de oportunidades de crecimiento, desarrollo profesional y recompensas adecuadas puede llevar a la desmotivación y a la búsqueda de empleo en otros lugares.
- **Burocracia y rigidez organizativa:** Las empresas públicas suelen tener estructuras burocráticas y rigidez en los procesos y procedimientos. Esto puede dificultar la adaptación a los cambios, la toma de decisiones ágiles y la promoción del talento

interno. Los empleados pueden sentirse frustrados y limitados en su capacidad para crecer y desarrollarse profesionalmente.

- Salarios y beneficios no competitivos: En algunos casos, las empresas públicas pueden ofrecer salarios y beneficios que no son competitivos en comparación con el sector privado. Esto puede llevar a la fuga de talento hacia organizaciones que ofrecen mejores condiciones económicas y laborales. La falta de incentivos económicos adecuados puede ser un factor determinante en la inestabilidad del talento humano.
- Ausencia de planes de sucesión y desarrollo: La falta de planes de sucesión y de programas de desarrollo profesional puede generar una sensación de estancamiento en la carrera de los empleados. La percepción de que no hay oportunidades de crecimiento a largo plazo puede llevar a la búsqueda de nuevas opciones laborales fuera de la empresa.

Para hacer frente a la inestabilidad del talento humano en las empresas públicas, es importante implementar estrategias y políticas que promuevan la retención y el desarrollo de los empleados. Algunas acciones que se pueden considerar incluyen (Mendoza & Sobeida, 2021):

- Establecer programas de desarrollo y capacitación para mejorar las habilidades y competencias del personal.
- Implementar políticas de reconocimiento y recompensas basadas en el desempeño y los logros.
- Mejorar las condiciones laborales, incluyendo salarios competitivos y beneficios atractivos.

- Fomentar la participación y la comunicación efectiva entre los empleados y la alta dirección.
- Establecer planes de sucesión y promoción interna para brindar oportunidades de crecimiento profesional.
- Simplificar y agilizar los procesos y procedimientos organizativos para fomentar la flexibilidad y la adaptabilidad.

Como aporte personal, se puede manifestar que la inestabilidad del talento humano en las empresas públicas puede ser un desafío significativo. Sin embargo, mediante la implementación de estrategias adecuadas de retención y desarrollo del personal, es posible mitigar este problema y promover una fuerza laboral comprometida y estable en el sector público.

2.2.2.5. Modelo de verificación de la gestión del talento humano en el sector público

Una perspectiva original o novedosa para el mejoramiento de la gestión del talento humano en el sector público, es la implementación de un modelo de verificación de la normativa aplicada al talento humano, establecida en la LOSEP. Este modelo de verificación, incluiría un conjunto de procedimientos y herramientas que permitan evaluar si las instituciones públicas están cumpliendo con las disposiciones de la LOSEP en materia de gestión del talento humano.

El modelo de verificación debe ser diseñado de manera que sea objetivo, transparente y eficiente, adicionalmente debe permitir identificar los incumplimientos de la LOSEP y recomendar las acciones correctivas necesarias. El modelo de verificación puede dividirse en las siguientes etapas (Bustamante y otros, 2019):

- Planificación: Esta etapa consiste en definir los objetivos del modelo de verificación, los criterios de evaluación y los procedimientos a seguir.
- Ejecución: Esta etapa consiste en aplicar los procedimientos de evaluación definidos en la etapa de planificación.
- Análisis: Esta etapa consiste en analizar los resultados de la evaluación para identificar los incumplimientos de la LOSEP.
- Recomendaciones: Esta etapa consiste en recomendar las acciones correctivas necesarias para subsanar los incumplimientos identificados (pág. 43).

El modelo de verificación puede utilizar una variedad de herramientas, como encuestas, entrevistas, revisión de documentos y observación, con la finalidad de valorar si se están cumpliendo los debidos procesos para el ingreso al empleo público, el desarrollo profesional, la evaluación del desempeño, y el cumplimiento de la retribución y beneficios.

La implementación de un modelo de verificación del cumplimiento del talento humano de acuerdo con la LOSEP puede contribuir a mejorar la calidad de la gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano. El modelo de verificación puede ayudar a identificar los incumplimientos de la LOSEP y recomendar las acciones correctivas necesarias para subsanarlos (Bustamante y otros, 2019).

Entre los beneficios de la implementación de un modelo de verificación del cumplimiento del talento humano de acuerdo con la LOSEP, se pueden mencionar que mejora la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión del talento humano, favorece la igualdad de oportunidades en el acceso y el desarrollo del empleo público, y contribuye a mejorar la calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)

La Constitución de la República del Ecuador de 2008, en sus disposiciones, establece el marco legal y los principios generales relacionados con las empresas públicas. A continuación, se mencionan algunos artículos relevantes de la Constitución de 2008 que abordan este tema (Asamblea Nacional , 2008):

Artículo 277: Este artículo establece que el Estado tiene el derecho de ejercer el control total o parcial de los recursos naturales, estratégicos o de interés público, incluyendo la posibilidad de crear empresas públicas para la gestión y el aprovechamiento de dichos recursos.

Artículo 281: Este artículo señala que el Estado tiene la facultad de crear empresas públicas y otras formas de organización económica mixta. Estas empresas pueden operar en sectores estratégicos y en otros sectores de la economía.

Artículo 282: Este artículo establece que las empresas públicas deben cumplir con las políticas y planes nacionales, así como con los principios de solidaridad, equidad y sostenibilidad. Además, señala que deben rendir cuentas y ser transparentes en su gestión.

Artículo 283: Este artículo destaca que las empresas públicas tienen la responsabilidad de generar beneficios sociales y económicos para el país. También menciona que deben asegurar la participación ciudadana en su dirección y control.

Artículo 284: Este artículo establece que el Estado regulará y controlará las empresas públicas y otras formas de organización económica mixta para asegurar su eficiencia y eficacia en beneficio de la sociedad.

Artículo 285: Este artículo señala que las empresas públicas deben destinar recursos para la reinversión, el desarrollo tecnológico y la capacitación de su personal.

Estos son algunos de los artículos relevantes en la Constitución de Ecuador de 2008 que tratan sobre las empresas públicas y su papel en la economía y la sociedad. Cabe destacar que las disposiciones específicas y la regulación detallada sobre las empresas públicas se establecen en leyes y regulaciones posteriores.

2.3.2. Código del trabajo

El Código del Trabajo de Ecuador, que fue reformado en 2015, establece los derechos y obligaciones de los trabajadores en el país, ya sea que trabajen en empresas públicas o privadas. A continuación, se proporcionan algunos de los artículos relevantes del Código del Trabajo de Ecuador que hablan sobre los derechos de los trabajadores en ambos tipos de empresas.

Artículo 9: Este artículo establece el principio de igualdad en el ámbito laboral. Todos los trabajadores, sin distinción, gozan de igualdad de oportunidades y derechos.

Artículo 10: El artículo 10 garantiza el derecho a la no discriminación en el empleo. Prohíbe la discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros.

Artículo 11: Este artículo establece el derecho a la libertad sindical y la protección de los trabajadores que se unen en sindicatos.

Artículo 28: El artículo 28 establece los derechos de los trabajadores en relación con la duración de la jornada laboral, el descanso y las horas extraordinarias.

Artículo 34: Este artículo regula las vacaciones anuales pagadas a las que tienen derecho los trabajadores, así como su duración y cálculo.

Artículo 36: El artículo 36 trata sobre el salario mínimo vital y móvil, que es el salario mínimo legal que los empleadores deben pagar a sus trabajadores.

Artículo 44: Este artículo establece el derecho a las prestaciones sociales, que incluyen el décimo tercer y décimo cuarto sueldos, y regula su pago.

Artículo 46: El artículo 46 establece los derechos de los trabajadores en relación con el seguro de desempleo y las indemnizaciones por despido injustificado.

Artículo 48: Este artículo regula las licencias por enfermedad o accidente, así como el pago de subsidios durante las mismas.

Artículo 51: El artículo 51 establece el derecho a la seguridad social, que incluye la atención médica y el acceso a servicios de salud.

Artículo 69: Este artículo regula el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Artículo 72: El artículo 72 establece el derecho de los trabajadores a la capacitación y formación profesional.

Artículo 82: Este artículo regula el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas.

Estos son algunos de los artículos más relevantes del Código del Trabajo de Ecuador que establecen los derechos de los trabajadores en empresas públicas y privadas. Es importante tener en cuenta que el Código del Trabajo es una ley amplia y compleja que abarca una amplia gama de aspectos laborales, por lo que es fundamental consultar el código completo y buscar asesoramiento legal cuando sea necesario para comprender completamente los derechos y obligaciones de los trabajadores en Ecuador.

2.3.3. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) de Ecuador establece los derechos y deberes de los empleados públicos en el país. A continuación, se mencionan algunos de los artículos más importantes de la LOSEP que hablan sobre los derechos de los empleados públicos:

Artículo 10: Este artículo establece el principio de igualdad en el acceso al empleo público. Establece que el acceso al empleo público se basará en los méritos y capacidades de los aspirantes.

Artículo 11: El artículo 11 garantiza el derecho a la no discriminación en el empleo público. Prohíbe la discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad y otros.

Artículo 23: Este artículo establece el derecho de los empleados públicos a la estabilidad en el empleo. Los servidores públicos no pueden ser despedidos de manera injustificada y tienen derecho a la defensa en caso de sanciones.

Artículo 26: El artículo 26 regula el derecho de los empleados públicos a la seguridad social, que incluye el acceso a servicios de salud y otros beneficios.

Artículo 28: Este artículo establece el derecho a la capacitación y formación profesional de los empleados públicos. Los servidores públicos tienen derecho a la actualización de sus conocimientos y habilidades. Adicionalmente se establece que el nombramiento definitivo se otorgará al servidor o servidora pública que haya cumplido con los requisitos de selección y haya laborado de manera ininterrumpida durante el período de prueba, el cual no podrá exceder de seis meses.

Artículo 32: El artículo 32 regula el derecho a la licencia por maternidad y paternidad, así como la protección de la maternidad en el empleo público.

Artículo 41: Este artículo establece el derecho de los empleados públicos a la jornada laboral, el descanso semanal y las vacaciones pagadas.

Artículo 50: El artículo 50 regula el derecho a la participación en las utilidades de las empresas públicas o entidades en las que los empleados públicos presten servicios.

Artículo 57: Este artículo establece el derecho de los empleados públicos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Artículo 59: El artículo 59 regula el derecho a la jubilación y pensiones de los empleados públicos.

Artículo 67: Este artículo establece el derecho de los empleados públicos a la carrera administrativa y a la promoción en el servicio público.

Artículo 73: El artículo 73 regula el derecho a la indemnización en caso de cese de funciones o traslados forzosos.

Estos son algunos de los artículos más importantes de la LOSEP que establecen los derechos de los empleados públicos en Ecuador. La LOSEP es una ley compleja que regula diversos aspectos del empleo público en el país, por lo que es importante consultar el texto completo de la ley y buscar asesoramiento legal cuando sea necesario para comprender completamente los derechos y deberes de los empleados públicos en Ecuador.

2.3.4. Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP)

La Ley Orgánica de Empresas Públicas de Ecuador regula diversos aspectos de las empresas públicas en el país, incluyendo a las instituciones bancarias públicas. A continuación, se mencionan algunos de los artículos más importantes de la Ley Orgánica de Empresas Públicas relacionados con la banca pública:

Artículo 52: Este artículo establece que las empresas públicas deben ser gestionadas con eficiencia y eficacia, y que deben perseguir la obtención de beneficios económicos, financieros y sociales.

Artículo 56: El artículo establece que las empresas públicas deben operar en el marco de los principios de transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad, y deben presentar informes financieros y de gestión de manera periódica.

Artículo 59: Este artículo establece que las empresas públicas deben cumplir con normas de gobierno corporativo, incluyendo la conformación de directorios y la designación de gerentes generales.

Artículo 60: El artículo 60 establece que las empresas públicas deben asegurar la sostenibilidad financiera y económica de sus operaciones, evitando la acumulación de pérdidas y promoviendo la rentabilidad.

Artículo 62: Este artículo señala que las empresas públicas deben establecer mecanismos de control interno y auditoría interna para asegurar la adecuada administración de los recursos públicos.

Artículo 63: El artículo 63 regula la fiscalización y control de las empresas públicas por parte de los órganos de control competentes.

Artículo 66: Este artículo establece que las empresas públicas deben promover la inclusión financiera y el acceso de la población a servicios financieros y bancarios.

Artículo 74: El artículo 74 establece que las empresas públicas deben cumplir con los principios de competencia y libre concurrencia en el mercado, evitando prácticas monopolísticas o anticompetitivas.

Artículo 76: Este artículo señala que las empresas públicas deben cumplir con los principios de responsabilidad social empresarial y deben promover el desarrollo sostenible.

Artículo 82: El artículo 82 establece que las empresas públicas deben someterse a procesos de evaluación y auditoría externa para evaluar su desempeño y gestión.

Estos son algunos de los artículos más importantes de la Ley Orgánica de Empresas Públicas de Ecuador relacionados con la banca pública y la gestión de las empresas públicas en el sector financiero. La ley busca promover la eficiencia, la transparencia y la sostenibilidad en las operaciones de las empresas públicas, incluyendo las instituciones bancarias públicas. Es importante consultar el texto completo de la ley y buscar asesoramiento legal para comprender completamente sus disposiciones y regulaciones específicas en relación con la banca pública en Ecuador.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

No puede haber una sociedad floreciente y feliz cuando la mayor parte de sus miembros son pobres y desdichados.

Adam Smith

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Investigación descriptiva

La investigación descriptiva es un enfoque de investigación que se utiliza para describir, explicar y analizar las características de un fenómeno, evento o situación, sin necesariamente buscar una relación causa-efecto (Bernal, 2020).

Esta investigación se utilizó para verificar y describir el proceso de contratación específico que se utiliza en BanEcuador EP Agencia El Empalme, a través de los instrumentos de investigación utilizados. Los resultados obtenidos permitieron identificar el tiempo y la cantidad de empleados que están laborando actualmente en esta institución, bajo la modalidad de contrato ocasional.

3.1.2. Investigación explicativa

La investigación explicativa es un tipo de investigación que va más allá de la descripción de los hechos o fenómenos y busca identificar las relaciones causales o explicativas entre variables (Fernández C. , 2019).

Se utilizó este tipo de investigación para profundizar en el análisis de las relaciones causales entre las disposiciones de la LOSEP y la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador EP El Empalme durante el período 2021 - 2022. Esto ayudó a comprender mejor cómo y por qué ciertos aspectos de la gestión de recursos humanos están relacionados con el cumplimiento de la LOSEP, lo que proporcionó una base sólida para la generación de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

3.1.3. Investigación de campo

La investigación de campo es un enfoque de investigación que implica la recopilación de datos directamente de la fuente, a través de observaciones, encuestas, entrevistas u otros métodos de recolección de información (Bernal, 2020).

La investigación de campo brindó datos reales y concretos para respaldar los hallazgos y contribuyó a la solidez del presente trabajo de investigación. Adicionalmente, a través de la recopilación de información directa en la Agencia BanEcuador EP El Empalme, se pudo obtener una visión precisa de cómo la implementación de las disposiciones de la LOSEP, han incidido en la gestión del talento humano durante el período 2021 - 2022 en esa entidad específica.

3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Método analítico

El método analítico es un enfoque de investigación que se centra en descomponer un problema o fenómeno en sus componentes esenciales, analizar sus características y relaciones, y luego sintetizar esta información para comprender mejor el conjunto (Fernández C. , 2019).

La utilización del método analítico permitió desglosar y analizar de manera profunda la relación entre la LOSEP y la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador EP El Empalme. Al dividir el problema en sus elementos esenciales y analizar cada componente, se pudo obtener una comprensión más completa de la

situación, lo cual permitió proporcionar recomendaciones más específicas y efectivas para el desarrollo de la investigación.

3.2.2. Método deductivo

El método deductivo es un enfoque de investigación que se basa en la aplicación de principios generales o teorías a situaciones específicas para llegar a conclusiones concretas (Bernal, 2020).

El método deductivo permitió partir de principios y teorías generales, para analizar y evaluar la situación específica en la Agencia BanEcuador EP El Empalme. Esto ayudó a examinar de manera rigurosa y lógica cómo las disposiciones de la LOSEP influyen en la gestión del talento humano en la agencia, dando como resultado la generación de conclusiones respaldadas por evidencia empírica.

3.2.3. Método inductivo

El método inductivo es un enfoque de investigación que parte de observaciones y datos específicos para llegar a conclusiones y generalizaciones más amplias (Fernández C. , 2019).

El método inductivo permitió partir de datos concretos y observaciones específicas para llegar a conclusiones y generalizaciones más amplias sobre la incidencia de la LOSEP en la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador EP El Empalme. Fue especialmente útil para poder explorar y comprender mejor los motivos por los cuales no se han otorgado nombramientos definitivos a personal contratado que viene laborando

por más de 5 años en la mencionada agencia, desde una perspectiva basada y obtenida en la evidencia empírica.

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Población y muestra

La población que se escogió para realizar el respectivo análisis inherente al problema de investigación, fue el Jefe de Agencia de BanEcuador EP del cantón El Empalme y el personal administrativo y financiero que labora en la mencionada institución.

Tabla 1.

Población y muestra

Estratos	Población	Muestra
Gerencia	1	1
Empleados	20	20
Total	21	21

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

El personal administrativo que labora en BanEcuador EP, Agencia El Empalme está conformado por un total de 21 personas, por lo tanto, la población es finita y no hubo necesidad de calcular muestra.

3.3.2. Técnicas de investigación

Entre las técnicas de investigación utilizadas tenemos la técnica de la entrevista y la técnica de la encuesta. La técnica de la entrevista permitió utilizar un cuestionario de

preguntas abiertas dirigido al Jefe de Agencia de la mencionada institución, para saber sus opiniones sobre la situación actual de la gestión administrativa del Talento humano en BanEcuador EP, Agencia El Empalme.

La técnica de la encuesta permitió utilizar un cuestionario de preguntas cerradas dirigido al total del personal administrativo que labora en BanEcuador EP, Agencia El Empalme, para saber sus opiniones sobre los inconvenientes que se han suscitado en la contratación de personal, problemas recurrentes en el desempeño del talento humano, la carencia de concursos de méritos y oposición entre otros.

3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del marco teórico en la presente investigación, en la fundamentación conceptual se procedió a detallar conceptos relevantes relacionados al tema de investigación. En la fundamentación teórica se procedió a la explicación de teorías existentes, las cuales fueron esenciales para comprender y analizar la problemática planteada. Se explicó de una manera más amplia el contexto, objetivos, y disposiciones de la LOSEP, relacionadas con el cumplimiento de dicha normativa, en lo referente a la contratación del talento humano.

Como parte de la investigación en la elaboración de a fundamentación teórica, también se hizo énfasis en definir y explorar de una manera más amplia el concepto de gestión del talento humano, explicando en qué consiste y cuál es su relevancia en las organizaciones públicas, como la Agencia BanEcuador EP El Empalme. Finalmente, la fundamentación legal describió el marco legal y normativo específico inherente a la

LOSEP en la gestión del talento humano, regulaciones internas o disposiciones específicas relacionadas con los empleados públicos en la agencia.

3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El proceso de recopilación de información en el desarrollo de la presente investigación, fue una parte esencial, y la misma se realizó de manera cuidadosa y sistemática para garantizar una obtención de datos precisos y relevantes para el desarrollo de los objetivos planteados. Como fuentes de información se analizaron documentos internos de la Agencia BanEcuador EP El Empalme, como regulaciones gubernamentales, registros de contratación, informes de recursos humanos, datos de desempeño laboral de empleados entre otros. Se procedió a la revisión de documentos pertinentes, como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), regulaciones internas de la agencia, políticas de recursos humanos, registros de contratación y cualquier otro documento relacionado con la gestión del talento humano y el cumplimiento de la LOSEP.

Finalmente se procedió a la aplicación de un cuestionario de entrevista a la Gerente de BanEcuador EP Agencia El Empalme y a la aplicación de encuestas a los empleados de la agencia para recopilar datos cualitativos y cuantitativos respectivamente, con respecto al cumplimiento de la LOSEP en la contratación y gestión del talento humano en dicha institución.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Como parte del procesamiento y análisis de la información compendiada, se utilizaron múltiples fuentes y métodos de recopilación de datos para corroborar y

enriquecer los hallazgos. Se procedió a la realización de un registro organizado de todos los datos recopilados, incluyendo documentos, transcripciones de entrevistas, respuestas de encuestas y observaciones, lo cual ayudó a gestionar y analizar los datos de manera eficiente.

Una vez que se recopiló suficiente información, se procedió al análisis de dichos datos, para redactar la discusión de los objetivos específicos, para lo cual se utilizó el programa operativo Word para la redacción de los mismos, y también el programa operativo Excel como una herramienta y técnicas de análisis adecuada para el procesamiento de los datos cuantitativos obtenidos. La presentación de resultados fue realizada de manera clara y organizada, utilizando tablas, gráficos y citas relevantes, cuyos resultados fueron relacionados con los objetivos específicos y el marco teórico.

El proceso de recopilación de información fue crucial para respaldar los hallazgos y conclusiones en la investigación, lo cual ayudó a proporcionar una base sólida para la realización del presente estudio sobre la incidencia de las disposiciones de la LOSEP en la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador EP El Empalme durante el período 2021 - 2022.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Ningún camino de flores
conduce a la gloria.

Jean de la Fontaine

4.1. SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UTILIZADO EN LA AGENCIA BANEQUADOR EL EMPALME

4.1.1. Entrevista aplicada a la Gerente de BanEcuador EP, agencia el Empalme

Tabla 2.

Entrevista aplicada a la Gerente de BanEcuador EP, agencia El Empalme

No.	Preguntas	Respuestas	Análisis
1.	¿Cuál es su percepción sobre el nivel de cumplimiento de la LOSEP en la gestión del talento humano en BanEcuador EP agencia El Empalme durante el período 2021 - 2022?	La LOSEP es una normativa importante que establece pautas claras para la gestión de talento humano en el sector público. Hemos trabajado para cumplir con sus disposiciones, pero es cierto que hemos enfrentado desafíos en su aplicación en algunos casos, debido a que hemos tenido que esperar disposiciones directas de matriz, las cuales muchas veces no son gestionadas de manera inmediata.	La persona entrevistada indica que ha enfrentado desafíos en el nivel de cumplimiento de la LOSEP en la gestión del talento humano en BanEcuador EP agencia El Empalme, por motivo de que no tienen autonomía propia en este ámbito, y están sujetos a disposiciones directas de la matriz, que muchas veces no gestiona de manera rápida y eficiente.

d2.	<p>¿Podría mencionar algunos de los desafíos específicos que ha enfrentado la agencia en cuanto al cumplimiento de la LOSEP?</p>	<p>Uno de los desafíos principales en cuanto al cumplimiento de la LOSEP, es que nos vemos imposibilitados de poder realizar una contratación rápida y eficiente debido a que nuestra agencia al igual que todas a nivel nacional, no selecciona, entrevista y contrata directamente a su personal, porque generalmente varios de estos procesos son propios de la Matriz, mientras que otros, como: evaluación de desempeño y hasta la primera entrevista corresponden a una agencia, lo cual incide en no poder contar con el suficiente personal, para poder brindar una atención a nuestros clientes de manera rápida y eficiente.</p>	<p>La respuesta por parte de la persona entrevistada, refleja su inconformidad en el sentido de que la misma agencia no selecciona, entrevista y contrata directamente a su personal, porque generalmente varios de estos procesos son propios de la Matriz, mientras que otros como evaluación de desempeño y hasta la primera entrevista, solo pueden ser realizados en una agencia</p>
-----	--	--	---

3.	<p>¿Por qué motivo todo el talento humano que labora en BanEcuador EP Agencia El Empalme, se encuentra contratado bajo la modalidad de contrato ocasional?</p>	<p>BanEcuador EP agencia El Empalme, actualmente está pasando por restricciones presupuestarias que dificultan la contratación de empleados permanentes. En estos casos, la contratación ocasional se presenta como alternativa viable desde el punto de vista económico, ya que permite una gestión más eficiente de los recursos financieros disponibles.</p>	<p>De acuerdo a la respuesta otorgada por la persona entrevistada, se puede destacar que se contrata personal ocasionalmente, para la agencia puede gestionar mejor sus recursos financieros. También se puede inferir que la falta de contratos permanentes puede dificultar el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados, ya que puede haber menos oportunidades de ascenso y capacitación continua.</p>
4.	<p>¿Cómo ha impactado la LOSEP en la retención de empleados en la agencia?</p>	<p>La LOSEP también establece pautas para la estabilidad en el empleo público. Sin embargo, hemos enfrentado desafíos para retener a empleados altamente calificados debido a las restricciones</p>	<p>La respuesta por parte de la persona entrevistada, refleja que la LOSEP no ha podido retener a empleados altamente calificados debido a restricciones presupuestarias por parte</p>

		presupuestarias y a veces nos vemos obligados a realizar recortes de personal que podrían afectar negativamente la calidad de nuestros servicios.	de la Zonal 5 a la cual pertenece la agencia.
5.	¿Cuáles son algunas medidas que la agencia ha tomado para abordar los desafíos relacionados con la aplicación de la LOSEP en la gestión del talento humano?	Hemos implementado capacitaciones para nuestro personal de recursos humanos y supervisores sobre las disposiciones de la LOSEP. Además, estamos trabajando en la revisión de nuestros procesos de contratación y evaluación de desempeño para asegurar su alineación con la LOSEP.	La persona entrevistada indica que se está trabajando en BanEcuador EP agencia El Empalme, en la revisión de los procesos de contratación y evaluación de desempeño para asegurar su alineación con la LOSEP.
6.	¿Poe qué motivo se imposibilita el cumplimiento del artículo 28 de la LOSEP donde se	BanEcuador EP, al igual que otras instituciones públicas, actualmente enfrenta restricciones presupuestarias que	La respuesta por parte de la persona entrevistada, refleja que la falta de nombramientos definitivos puede tener un impacto en

	<p>establece que el nombramiento definitivo se otorgará al servidor o servidora pública que haya cumplido con los requisitos de selección y haya laborado de manera ininterrumpida durante el período de prueba?</p>	<p>dificultan la creación de plazas permanentes y la realización de nombramientos definitivos. Estas limitaciones financieras imposibilitan el cumplimiento del artículo 28 de la LOSEP.</p>	<p>la eficiencia y calidad del servicio que brinda BanEcuador EP. La estabilidad y la continuidad en la plantilla de empleados son elementos fundamentales para garantizar una gestión adecuada y un servicio de calidad a los usuarios.</p>
7.	<p>¿Ha habido casos en los que se haya enfrentado resistencia por parte de algunos empleados o departamentos en la aplicación de ciertas disposiciones de la LOSEP?</p>	<p>Sí, en ocasiones hemos enfrentado resistencia en la aplicación de ciertas disposiciones, sobre todo en la generación o renovación cada año de los contratos ocasionales para el personal que labora en la agencia. Para abordar estas situaciones, hemos fomentado un diálogo abierto y la comunicación interna para explicar la</p>	<p>De acuerdo a la respuesta otorgada por la persona entrevistada, si han enfrentado resistencia en la generación o renovación cada año de los contratos ocasionales para el personal que labora en la agencia, para lo cual se fomentado un diálogo abierto y la comunicación interna para explicar la</p>

		importancia de poder cumplir con la LOSEP y cómo esto beneficia a la agencia y a sus empleados.	importancia de cumplir con esta ley.
8.	¿Cuáles son los principales indicadores o métricas utilizados para evaluar el desempeño y la gestión del talento humano en la agencia, y cómo se relacionan con los objetivos de la LOSEP?	Utilizamos indicadores clave de rendimiento relacionados con la calidad de los servicios, la retención de empleados, la equidad en la contratación y la satisfacción de los empleados para evaluar la gestión del talento humano. Estos indicadores están diseñados para reflejar el cumplimiento de la LOSEP y sus objetivos.	La persona entrevistada indica que utilizan indicadores clave de rendimiento relacionados con la calidad de los servicios, la retención de empleados, la equidad en la contratación y la satisfacción de los empleados para evaluar la gestión del talento humano.
9.	¿Cómo se promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección y contratación de personal en la	Promovemos activamente la igualdad de oportunidades y la no discriminación en nuestros procesos de selección y contratación. Utilizamos criterios de selección basados en méritos y	La respuesta por parte de la persona entrevistada, refleja que se promueve activamente la igualdad de oportunidades y la no discriminación, utilizando criterios de selección

	<p>agencia, de acuerdo con la LOSEP?</p>	<p>capacidades, y garantizamos que no haya discriminación por género, edad, etnia u otras características personales.</p>	<p>basados en méritos y capacidades.</p>
10.	<p>¿Qué estrategias o acciones se están considerando para mejorar el cumplimiento de la LOSEP en la Agencia BanEcuador EP El Empalme?</p>	<p>Estamos evaluando la posibilidad de realizar auditorías internas para asegurar el cumplimiento de la LOSEP para estar en plena conformidad con la ley.</p>	<p>Se está evaluando poder realizar auditorías internas para asegurar el cumplimiento de la LOSEP en BanEcuador EP agencia El Empalme, para que las mismas puedan estar en plena conformidad con la ley.</p>

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

4.1.2. Encuesta aplicada a los empleados de BanEcuador EP, agencia el Empalme

1. Indique su género

Tabla 3.

Género

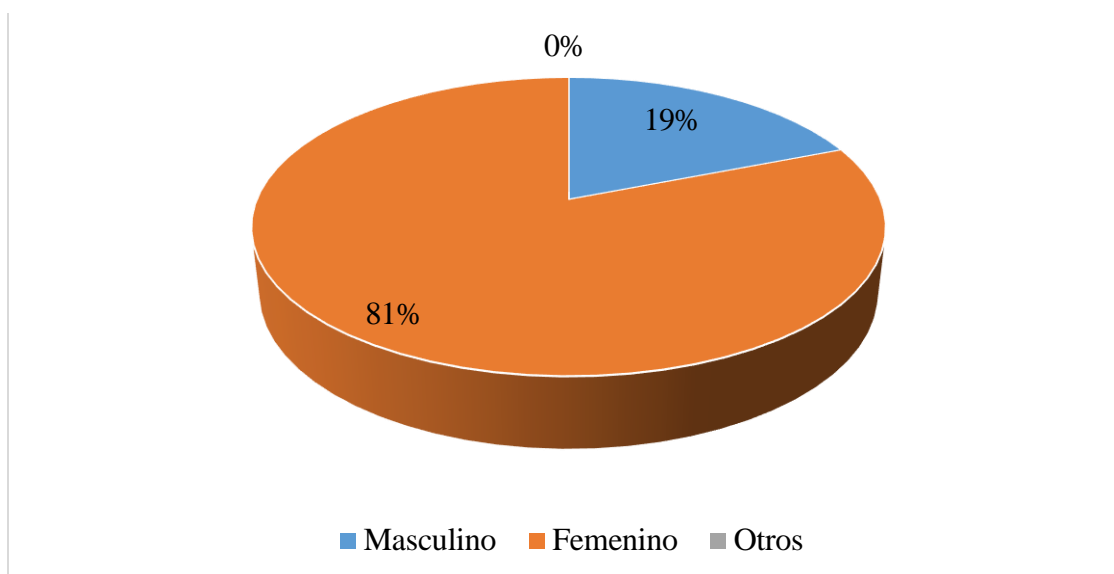
Alternativa	Frecuencia	%
Masculino	4	19
Femenino	17	81
Otros	0	0
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 1.

Género



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Con respecto al género de las personas encuestadas, los resultados de la encuesta reflejan que el 19% corresponden al género masculino y el 81% corresponde al género femenino,

2. Especifique su edad

Tabla 4.

Edad

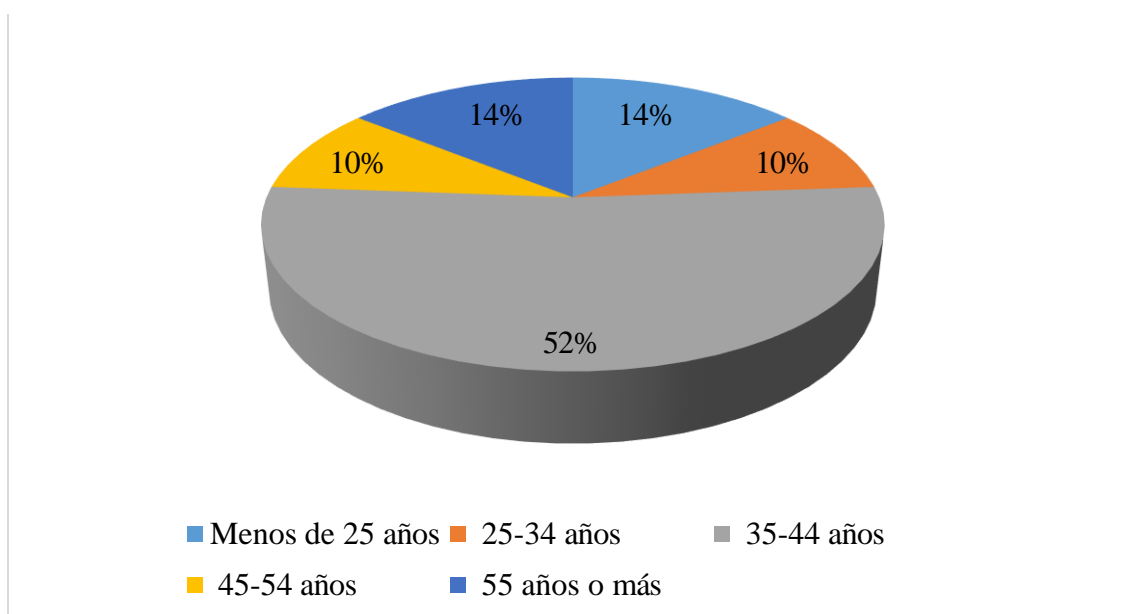
Alternativa	Frecuencia	%
Menos de 25 años	3	14
25-34 años	2	10
35-44 años	11	52
45-54 años	2	10
55 años o más	3	14
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 2.

Edad



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Sobre la edad de las personas encuestadas, se tiene que el 14% corresponden a empleados de menos de 23 años, el 10% corresponde a empleados de 25 a 34 años, el 52% corresponden a empleados de 35 a 44 años, el 10% corresponde a empleados de 45 a 54 años y finalmente el 14% corresponde a empleados dentro del rango de 55 años o más.

3. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en BanEcuador EP Agencia El Empalme?

Tabla 5.

Tiempo laborando en BanEcuador EP El Empalme

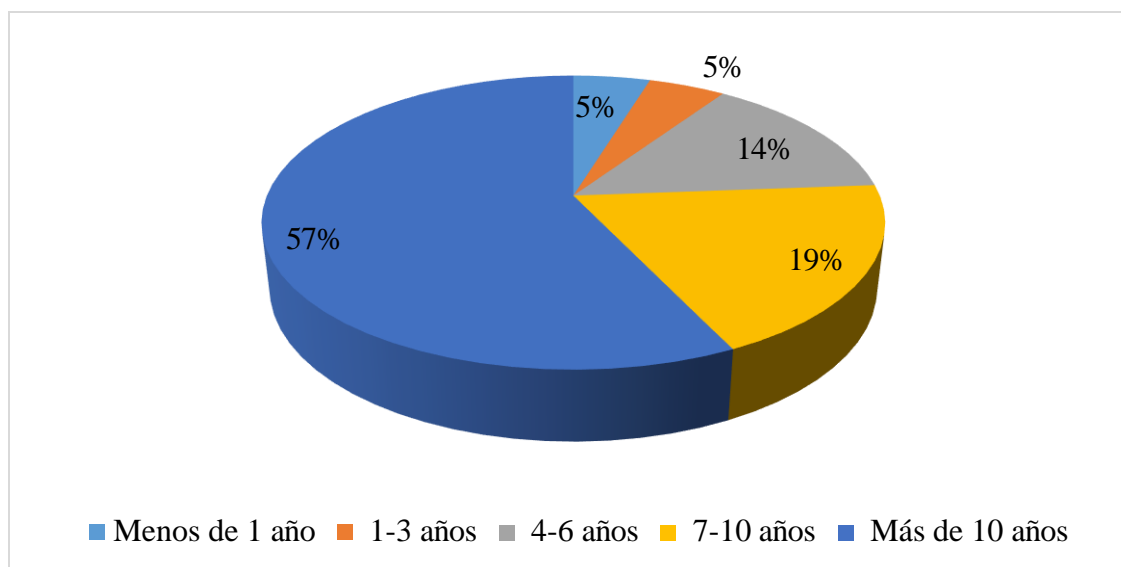
Alternativa	Frecuencia	%
Menos de 1 año	1	5
1-3 años	1	5
4-6 años	3	14
7-10 años	4	19
Más de 10 años	12	57
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 3.

Tiempo laborando en BanEcuador EP El Empalme



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

En lo referente al tiempo que los empleados llevan laborando en BanEcuador EP Agencia El Empalme, el 5% lleva laborando menos de un año, otro 5% lleva laborando de 1 a 3 años, el 14% tiene laborando de 4 a 6 años, el 19% tiene laborando entre 7 y 10 años y finalmente el 57% restante tiene laborando más de 10 años.

4. Seleccione la modalidad de vinculación laboral que mantiene en BanEcuador Agencia El Empalme

Tabla 6.

Modalidad vinculación laboral en BanEcuador EP El Empalme

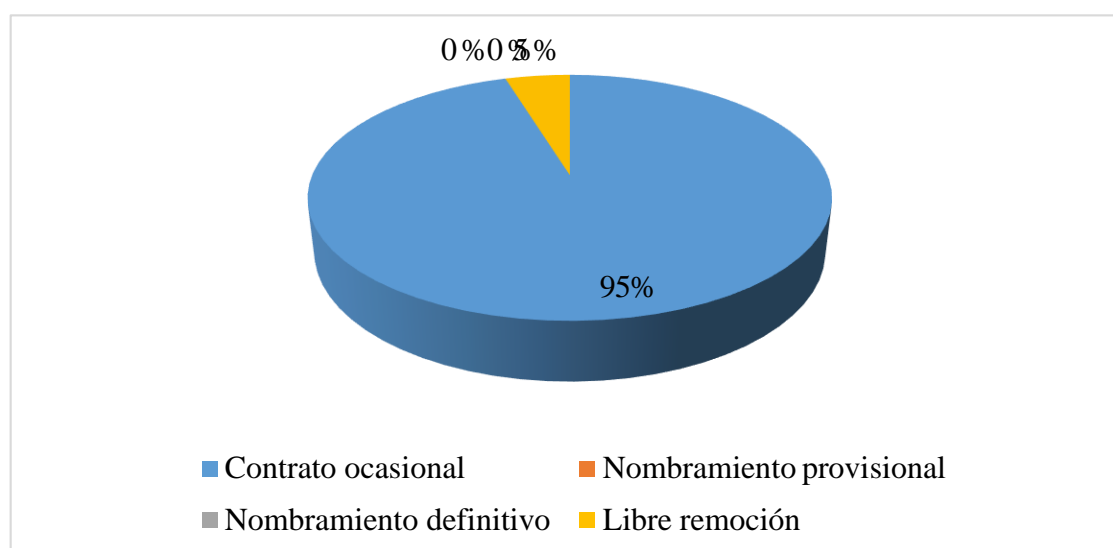
Alternativa	Frecuencia	%
Contrato ocasional	20	95
Nombramiento provisional	0	0
Nombramiento definitivo	0	0
Libre remoción	1	5
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 4.

Modalidad vinculación laboral en BanEcuador EP El Empalme



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Sobre la modalidad de vinculación laboral que mantienen los empleados que laboran en BanEcuador Agencia El Empalme, el 95% tiene modalidad de contrato ocasional, el 5% tiene modalidad de libre remoción y se identificó que no hay empleados bajo la modalidad de nombramiento provisional o definitivo.

5. ¿Considera que la agencia aplica un sistema eficaz de gestión del talento humano?

Tabla 7.

Percepción sistema eficaz de gestión del talento humano

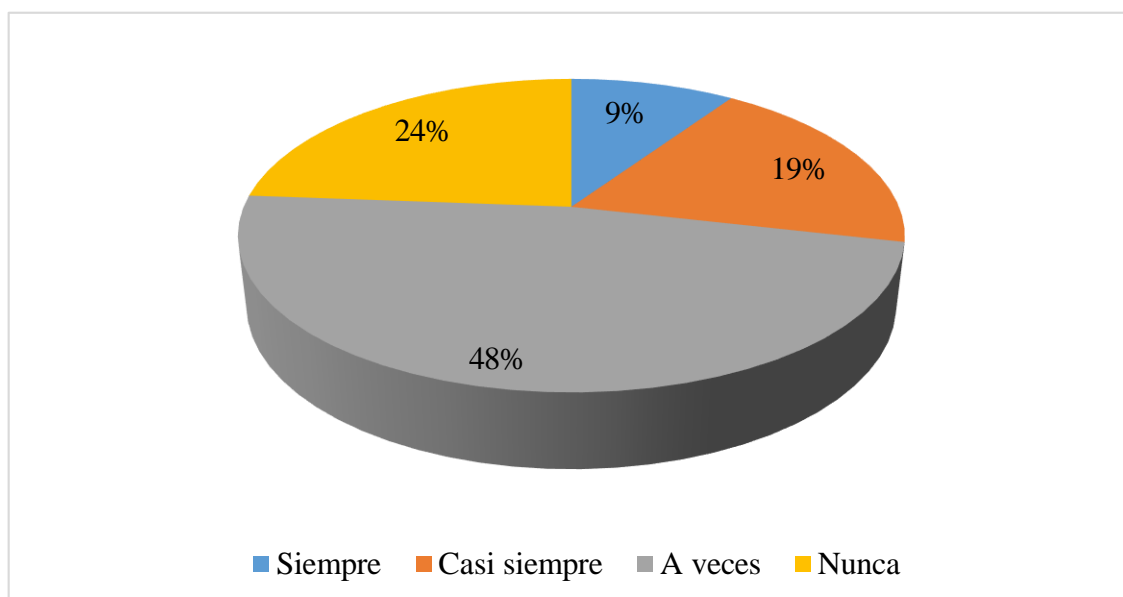
Alternativa	Frecuencia	%
Siempre	2	10
Casi siempre	4	19
A veces	10	48
Nunca	5	24
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 5.

Percepción sistema eficaz de gestión del talento humano



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Sobre si se consideras que la agencia aplica un sistema eficaz de gestión del talento humano, el 10% de empleados respondieron la opción siempre, el 19% manifestaron la opción casi siempre, el 48% opinaron la opción a veces y el 24% restante escogieron la opción nunca.

4.1.3. Modelo de verificación para identificar incumplimientos de la LOSEP en BanEcuador EP Agencia El Empalme

Metodología:

- Revisión de documentos oficiales de la agencia (actas de concursos, planes de capacitación, manuales de funciones y procedimientos, etc.)
- Entrevistas y encuesta aplicada a funcionarios de la agencia
- Análisis de datos estadísticos sobre el personal
- Observación directa de los procesos de gestión del talento humano

Tabla 8. Modelo de verificación LOSEP BanEcuador EP Agencia El Empalme

Selección y Contratación de Personal			Cumplimiento	
			Si	No
			X	
Aspecto	Marco Legal LOSEP	Verificación	Análisis	
Selección de personal idóneo	Art. 28	- Revisión de perfiles de los servidores públicos contratados. - Evaluación de la correspondencia entre las competencias del personal y los requerimientos de los puestos.	- Personal contratado con las competencias o experiencia necesarias. - Congruencia entre perfiles y requerimientos de puestos.	
Promoción de la diversidad e inclusión	Art. 30	- Análisis de la composición del personal en términos de género, edad, etnia, discapacidad y otros grupos minoritarios. - Revisión de políticas o acciones para promover la diversidad e	- Representatividad de grupos minoritarios en el personal. - Políticas o acciones para promover la diversidad e inclusión.	

		inclusión en los procesos de selección.		
Evaluación del Desempeño			Cumplimiento	
			Si	No
			X	
Aspecto	Cumplimiento LOSEP	Verificación	Análisis	
Implementación de un sistema de evaluación del desempeño	Art. 42	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la existencia de un sistema formal de evaluación del desempeño. - Análisis de los criterios de evaluación utilizados. - Evaluación de la periodicidad con que se realiza la evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación Sistema formal de evaluación del desempeño. - Criterios de evaluación adecuados - Periodicidad en la evaluación del desempeño. 	
Vinculación con la carrera administrativa	Art. 43	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la forma en que la evaluación del desempeño se utiliza para la promoción y ascenso del personal. - Revisión de los criterios para la progresión en la carrera administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculación entre la evaluación del desempeño y la carrera administrativa. - Criterios para la progresión en la carrera administrativa objetivos Y transparentes. 	
Capacitación y Desarrollo del Talento Humano			Cumplimiento	
			Si	No
			X	
Aspecto	Cumplimiento LOSEP	Verificación	Análisis	
Planes de capacitación y desarrollo	Art. 44	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la existencia de planes de capacitación y desarrollo del talento humano. - Análisis de la correspondencia entre los planes de capacitación y las 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de capacitación y desarrollo del talento humano. - Planes de capacitación alineados con las necesidades del personal o de la institución. - Ejecución de los planes de capacitación. 	

		necesidades del personal y de la institución. - Evaluación de la ejecución de los planes de capacitación.		
Impacto en el desempeño	Art. 45	- Análisis del impacto de las capacitaciones en el desempeño del personal y en la calidad de los servicios prestados. - Recolección de retroalimentación de los servidores públicos sobre las capacitaciones recibidas.	- Evidencia sobre el impacto positivo de las capacitaciones en el desempeño o la calidad de los servicios. - Retroalimentación regular del personal sobre las capacitaciones recibidas.	
Carrera Administrativa y Promoción del Personal			Cumplimiento	
			Si	No
			X	
Aspecto	Cumplimiento LOSEP	Verificación	Análisis	
Aplicación de la carrera administrativa	Art. 46	- Revisión de la existencia de un sistema de carrera administrativa en la agencia. - Análisis de los criterios para la promoción y ascenso del personal. - Evaluación de la transparencia y objetividad de los procesos de promoción.	- Validación de un sistema de carrera	
Estabilidad Laboral y Derechos de los Servidores Públicos			Cumplimiento	
			Si	No
				X
Aspecto	Cumplimiento LOSEP	Verificación	Análisis	
Realización de concursos públicos de	Art. 27	- Revisión de actas de concursos	- Ausencia de concursos públicos en el período evaluado.	

méritos y oposición		realizados en el período 2021-2022. - Verificación de la publicación de avisos de vacantes. - Análisis de los criterios de selección y evaluación.	- Criterios de selección no objetivos - Falta de publicación de avisos de vacantes.
---------------------	--	--	--

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme
Elaborado por: autora

4.1.3. Discusión

Según lo expresado por Miranda y De la Vega (2019), indican que la finalidad de su investigación fue analizar y evaluar la aplicabilidad de la LOSEP (Ley Orgánica del Servidor Público) en la Gobernación del Carchi para identificar la situacional actual y establecer la problemática existente en su aplicación. Se utilizó una investigación cualitativa para determinar (percepciones, opiniones y apreciaciones) y cuantitativa para establecer (usuarios del servicio, número de funcionarios); después de lo cual se estipula realizar 387 encuestas a usuarios del servicio y 180 encuestas a todos los empleados internos de la institución, entrevistas a autoridades del medio, abogados y diversos criterios ciudadanos independientes, focus group con participantes internos y externos de la gobernación, y se utilizó la técnica de observación de campo e investigación exploratoria, y revisión de archivo documental para fundamentar los resultados.

Una vez obtenido los resultados se propone a la Unidad de Talento Humano contar con un lineamiento bajo el cual el personal directivo y operativo de la institución este calificado y cualificado para ofrecer un servicio de calidad y calidez con un alto rendimiento, de manera que los perfiles profesionales vayan acorde a los puestos de

trabajo, mejorando de esta manera el criterio y perspectiva de los usuarios con respecto a la institución, lo que lleve al cumplimiento de los objetivos y metas planteados al inicio del año calendario.

Por otro lado Velasco (2019), manifestó que su investigación académica tuvo como finalidad realizar un análisis jurídico de la Evaluación del Desempeño de los Servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de Gestión en la actuación de la Administración Pública, para revisar la teoría general de la función pública en la organización del talento humano, observando la importancia del estatuto de gestión organizacional por procesos, el manual de descripción, valoración, clasificación de puestos institucionales en un contexto del sistema integrado de desarrollo del talento humano orientado en potenciar e impulsar las habilidades, conocimientos, derechos de los servidores para desarrollar la eficiencia, eficacia en la consecución de metas y objetivos institucionales vinculándolos en su real importancia en la gestión de la administración pública.

Al abordar un concepto de los servidores públicos, e introducirlo en un procedimiento administrativo de evaluación del desempeño, se pretende analizar las ventajas, desventajas de su implementación en relación a la generación de productos primarios o secundarios en la organización pública, el nivel de respuesta a las necesidades y expectativas de la ciudadanía; revisar la trascendencia de la motivación e incentivo en el ascenso profesional en la carrera administrativa y la relación de los niveles directivos y operativos con un solo objetivo; por otra parte, verificar los componentes de la evaluación del desempeño y su connotación en el desarrollo profesional de los servidores públicos.

Para tales efectos, se realizó un análisis del procedimiento administrativo de evaluación del desempeño enfocando sus principios, finalidades y efectos en el contexto de los derechos de los servidores; y, de la ciudadanía al acceso a servicios públicos de calidad, en instituciones que demuestren su productividad con resultados cualitativos, cuantitativos, asociados con la planificación del talento humano. Ante estas inquietudes se analizarán temas doctrinarios como: la Constitución en el fundamento de la evaluación del desempeño, el derecho administrativo en la organización pública, la gestión del talento humano, la productividad y calidad de la gestión, la Ley Orgánica del Servicio Público, y las normas técnicas vigentes en cuanto a la clasificación de puestos, el desarrollo institucional y la evaluación del desempeño.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las investigaciones previamente citadas, y una vez realizado el proceso de recopilación de información de documentos internos de la Agencia BanEcuador El Empalme, como acuerdos ministeriales, registros de contratación, informes técnicos de recursos humanos, datos de desempeño del personal, y otros documento relacionado con la gestión del talento humano y el cumplimiento de la LOSEP, se pudo inferir que el contexto de la aplicación de esta ley, se dio como resultado de varios factores, uno de ellos fue la Constitución de 2008, la cual establece que el Estado ecuatoriano debe garantizar la eficiencia, eficacia y calidad del servicio público, este mandato constitucional fue el principal impulsor de la promulgación de la LOSEP.

Otro aspecto a tomar en cuenta fue la necesidad de modernizar el servicio público, ya que antes de la promulgación de la LOSEP, el mismo estaba regulado por una serie de leyes y reglamentos dispersos que dificultaban la gestión del empleo público. La LOSEP unificó toda esta normativa en una sola ley, lo que ha facilitado la implementación de

políticas y reformas en el sector público. También es necesario considerar la voluntad política del gobierno de Rafael Correa que promulgó la LOSEP, ya que la misma fue una de las principales reformas impulsadas por este gobierno.

En este contexto, la LOSEP tiene como objetivo modernizar el servicio público ecuatoriano y hacerlo más eficiente, transparente y equitativo. Para ello, la LOSEP introduce una serie de novedades, entre las que destacan la creación de un sistema de carrera pública que garantiza la igualdad de oportunidades para el acceso y el desarrollo del empleo público. También se resalta que la LOSEP ha permitido a los servidores públicos acceder a cargos de mayor responsabilidad a través de concursos de méritos y oposición, ha motivado a los servidores públicos a desarrollar sus competencias y habilidades a través de programas de capacitación y formación, y adicionalmente ha permitido a las instituciones públicas identificar y promover a los servidores públicos que brindan un servicio de calidad.

Como aporte personal, la LOSEP es una ley fundamental para el talento humano del sector público ecuatoriano, la misma ha contribuido a mejorar la calidad del servicio público, atrayendo y reteniendo a los mejores talentos, esto se debe en parte la introducción de sistemas de evaluación del desempeño, que permiten identificar y promover a los mejores servidores públicos. Adicionalmente la reforma implementada de los sistemas de remuneración y beneficios busca mejorar la competitividad del sector público, permitiendo a los servidores públicos desarrollar sus competencias y habilidades a través de programas de capacitación y formación.

4.2. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA LOSEP EN LA ESTABILIDAD DEL TALENTO HUMANO DE BANECUADOR EP, AGENCIA EL EMPALME

4.2.1. Encuesta aplicada a los empleados de BanEcuador EP, agencia el Empalme

6. ¿Crees que la agencia cumple adecuadamente con las disposiciones de la LOSEP en los procesos de contratación y selección de personal?

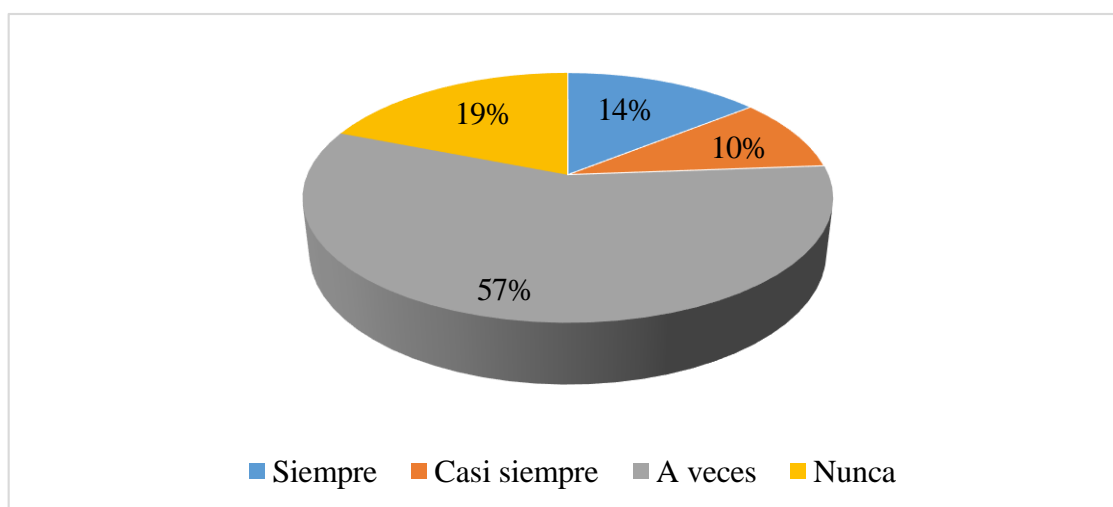
Tabla 9. Cumplimiento de las disposiciones de LOSEP en la agencia El Empalme

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre	3	14
Casi siempre	2	10
A veces	12	57
Nunca	4	19
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 6. Cumplimiento de las disposiciones de LOSEP en la agencia El Empalme



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Sobre si la agencia cumple adecuadamente con las disposiciones de la LOSEP en los procesos de contratación y selección de personal, el 14% indicaron la opción siempre, el 10% manifestaron la opción casi siempre, el 57% indicaron la opción a veces y el 19% restante seleccionaron la opción nunca.

7. En tu experiencia, ¿has presenciado situaciones en las que se haya favorecido a ciertos candidatos en detrimento de otros en los procesos de contratación?

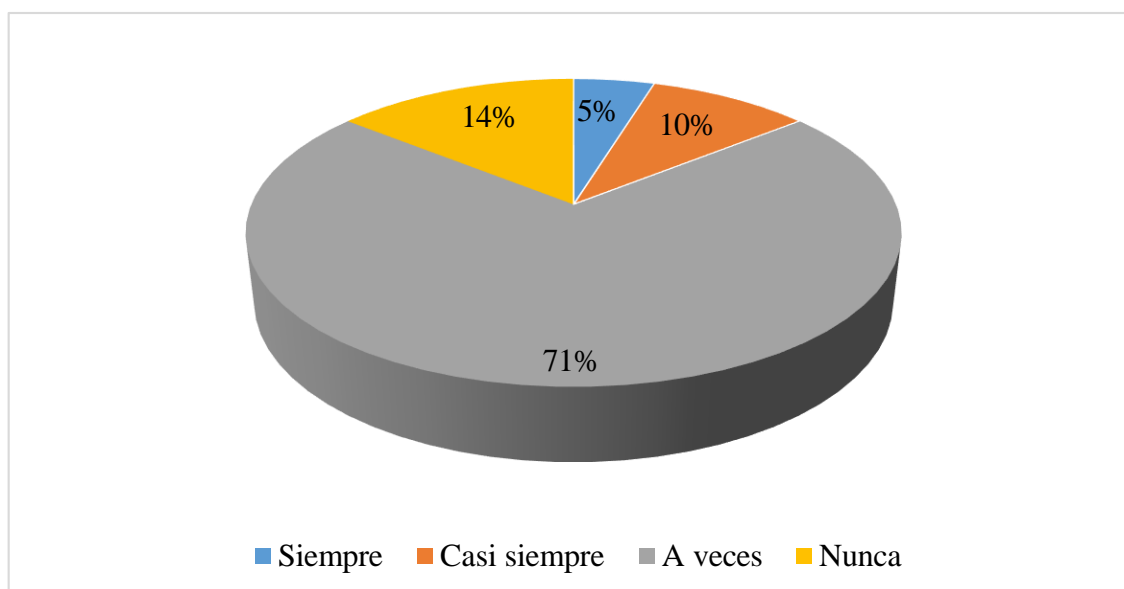
Tabla 10. Situaciones donde se haya favorecido a ciertos candidatos

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre	1	5
Casi siempre	2	10
A veces	15	71
Nunca	3	14
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 7. Situaciones donde se haya favorecido a ciertos candidatos



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Con respecto a si los empleados han presenciado situaciones en las que se haya favorecido a ciertos candidatos en detrimento de otros en los procesos de contratación, el 5% indicaron la opción siempre, el 10% manifestaron la opción casi siempre, el 71% indicaron la opción a veces y el 14% restante seleccionaron la opción nunca.

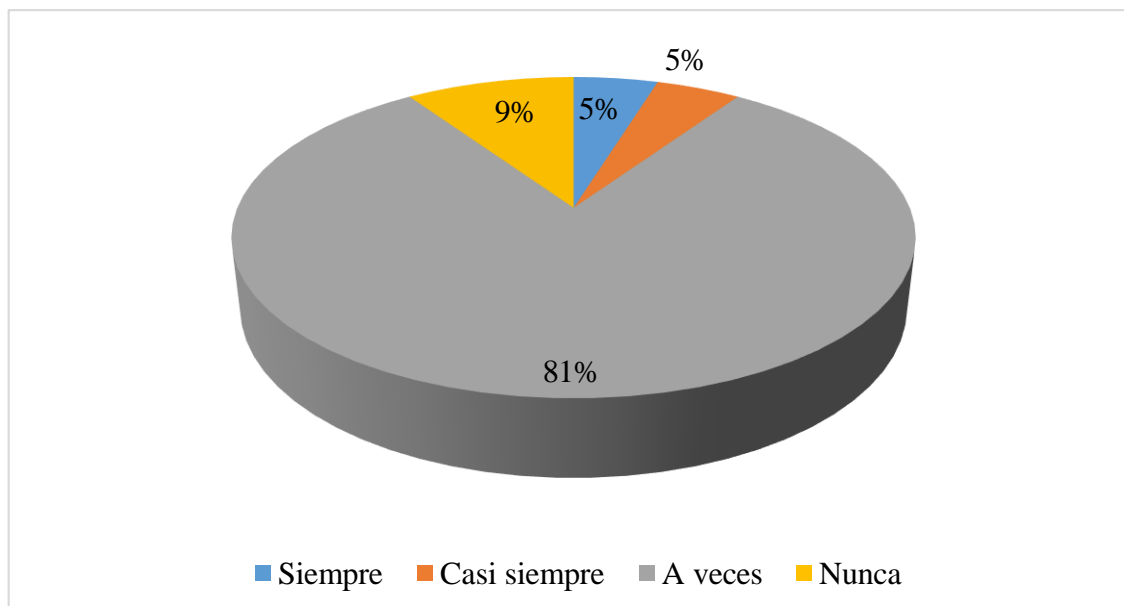
8. ¿Consideras que los procesos de contratación en la agencia son transparentes y equitativos?

Tabla 11. Transparencia en los procesos de contratación en la agencia

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre	1	5
Casi siempre	1	5
A veces	17	81
Nunca	2	10
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme
Elaborado por: autora

Gráfico 8. Transparencia en los procesos de contratación en la agencia



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme
Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Sobre si los empleados de BanEcuador EP agencia El Empalme considera que los procesos de contratación en la agencia son transparentes y equitativos, el 5% indicaron la opción siempre, el 5% manifestaron la opción casi siempre, el 81% indicaron la opción a veces y el 10% restante seleccionaron la opción nunca.

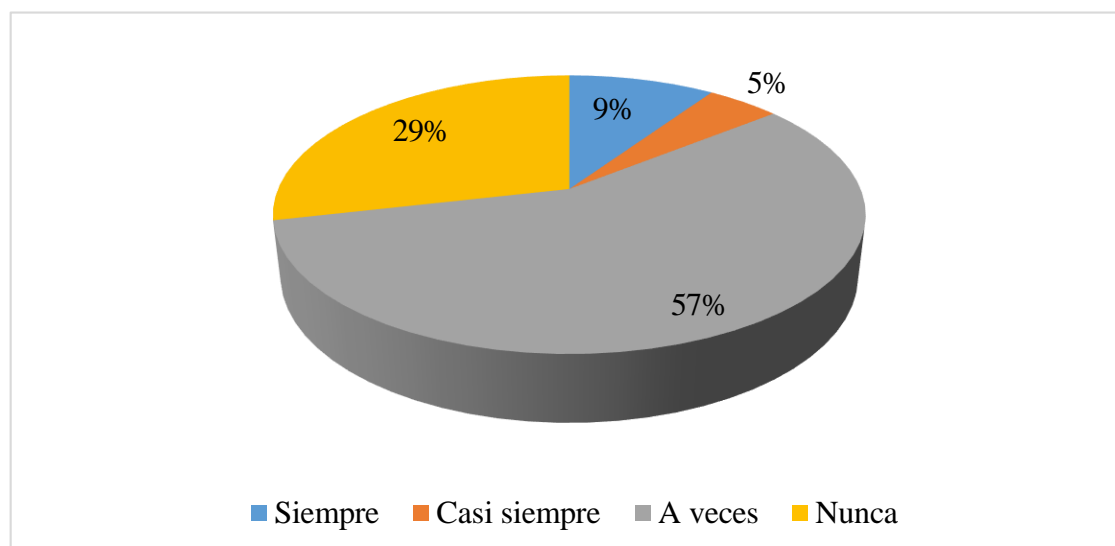
9. ¿Durante su trayectoria laboral ha tenido oportunidades de desarrollo profesional y promoción en BanEcuador EP agencia El Empalme?

Tabla 12. Oportunidades de desarrollo profesional y promoción en la agencia

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre	2	10
Casi siempre	1	5
A veces	12	57
Nunca	6	29
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme
Elaborado por: autora

Gráfico 9. Oportunidades de desarrollo profesional y promoción en la agencia



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme
Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

El 10% de los empleados manifestaron que siempre durante su trayectoria laboral han tenido oportunidades de desarrollo profesional y promoción en BanEcuador EP agencia El Empalme, el 5% indicaron la opción casi siempre, el 57% manifestaron la opción a veces, y el 29% restante seleccionaron la opción nunca.

10. ¿Cómo considera usted el sistema de evaluación del desempeño que se aplica en BanEcuador EP agencia El Empalme?

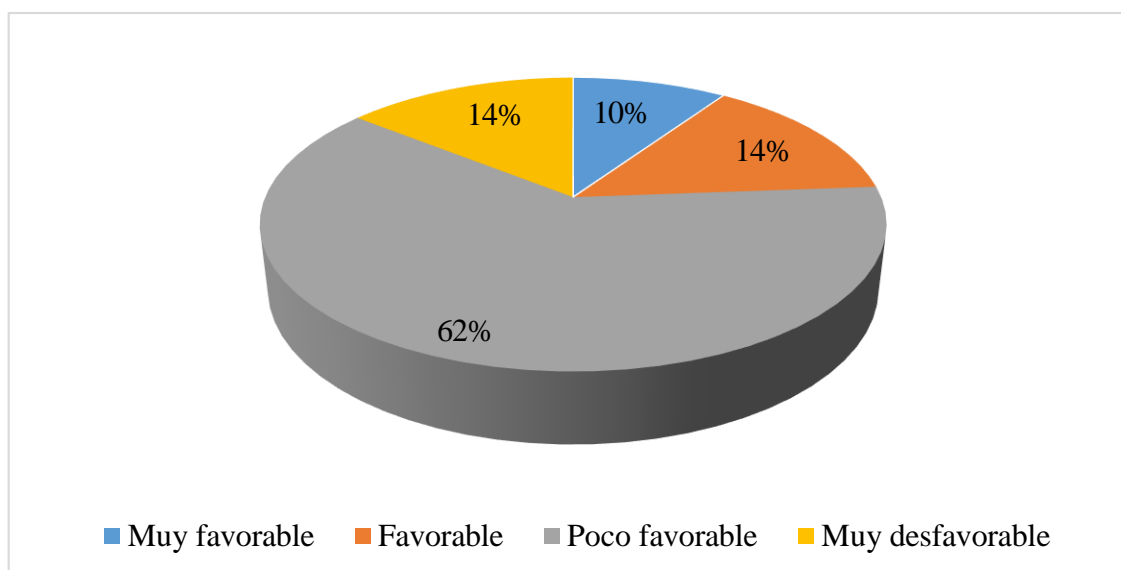
Tabla 13. Sistema de evaluación de desempeño en la agencia

Categoría	Frecuencia	%
Muy favorable	2	10
Favorable	3	14
Poco favorable	13	62
Muy desfavorable	3	14
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 10. Sistema de evaluación de desempeño en la agencia



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Con respecto a cómo los empleados consideran el sistema de evaluación del desempeño que se aplica en BanEcuador EP agencia El Empalme, el 10% indicaron que es muy favorable, el 14% indicaron la opción favorable, el 62% manifestaron la opción poco favorable, y el 14% restante seleccionaron la opción muy desfavorable.

4.2.2. Discusión

Gavilanes (2020), manifiesta en su investigación que Los contratos de prestación de servicios ocasionales es un instrumento jurídico utilizado por las instituciones del Estado y abalizado por la Ley Orgánica de Servicio Público para el ingreso de personal sin haber ganado concurso de méritos y oposición para cubrir de manera ocasional un puesto determinado, el mismo que tienen un periodo de 12 meses consecutivos pudiendo ser renovado por una sola ocasión por el mismo tiempo como antes mencionado, al considerar este tipo de contrato no da la suficiente garantía de estabilidad laboral y es allí donde imposibilita que dichas personas continúen laborando y se vean afectados por la pérdida de sus empleos estando nuevamente en la búsqueda de un sustento para cubrir sus necesidades y de su núcleo familiar.

Se entiende por estabilidad laboral el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo de manera permanente, donde se garantice sus ingresos en forma directa para satisfacer sus necesidades y las de su familia, donde percibe una remuneración legal a cambio de una labor. Las personas que prestan sus servicios profesionales y personales en las diferentes instituciones públicas como contratados, viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral, por ejemplo, se acaba el contrato, se espera con incertidumbre la renovación del mismo donde se acarrea un problema social, económico e incluso psicológico para las personas que no tienen un fuente de ingreso para mantener a sus familias, debido a ello es la creación de este tema escogido para la realización del proyecto de investigación, donde se le considera un tema actual de suma importancia para las personas que buscan una estabilidad económica y una superación profesional dentro de la carrera administrativa, inherente a los servidores públicos en nuestro país.

Por otro lado Cevallos (2020), manifestó que su investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral. Entre sus objetivos específicos se busca determinar los lineamientos en el proceso de admisión mediante los juicios de autores y expertos con la finalidad que faciliten la información y permita cumplir el objeto del estudio, determinar la importancia de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), identificar las estrategias de motivación para que los servidores públicos se comprometan en el cumplimiento de los objetivos de la institución, determinar las técnicas necesarias para la aplicación de la evaluación de desempeño laboral para determinar los ascensos o capacitaciones específicas., y determinar un modelo de gestión de la unidad de talento humano para fortalecer el desempeño laboral.

El estudio expresa a la investigación de campo con las personas involucradas de manera directa con la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, además de los instrumentos relevantes para el desarrollo, de igual manera la investigación documental con la finalidad de extraer la información correspondiente a la organización del talento humano, los aspectos del desempeño laboral, entre otros. El diseño facilitó examinar varias alternativas en el transcurso del trabajo de investigación para establecer el tiempo, el lugar y las herramientas indispensables para que de tal manera se obtengan excelentes resultados mediante la participación de los servidores públicos. El modelo de gestión para la unidad de talento humano es una herramienta que contiene procesos administrativos establecidos en los subsistemas de gestión del talento humano de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

De acuerdo a los resultados obtenidos de las investigaciones previamente citadas, en comparación con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal administrativo que labora en la BanEcuador EP, agencia El Empalme, se infiere que el nivel de cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en la contratación del talento humano que se realiza en esta institución es en general, alto. La entidad ha implementado una serie de mecanismos para garantizar que el proceso de contratación se realice de manera transparente, equitativa e inclusiva.

Entre los principales mecanismos implementados por Banecuador para garantizar el cumplimiento de la LOSEP se puede mencionar la inclusión de criterios de equidad e inclusión en las convocatorias de empleo, los cuales buscan garantizar que las personas de todos los grupos sociales tengan las mismas oportunidades de acceder a un empleo en Banecuador EP. Es importante destacar que el concurso de méritos y oposición, actualmente está suspendido por falta de presupuesto y gestión de las autoridades de gobierno, por tal motivo la mayor parte de los empleados que laboran en esta empresa pública, actualmente están bajo la modalidad de contrato ocasional

En base a estos mecanismos, se puede concluir que Banecuador EP agencia El Empalme, ha hecho un esfuerzo importante para cumplir con la LOSEP en la contratación del talento humano. Sin embargo, aún existen algunos aspectos que podrían mejorarse, como por ejemplo fortalecer los mecanismos de seguimiento y control del proceso de contratación, debido a que esto permitiría identificar y corregir cualquier irregularidad que pudiera presentarse. Otro aspecto a mejorar sería activar la participación de los trabajadores con más de 5 años en el proceso de otorgamiento de nombramientos definitivos, para poder contribuir a brindar una mayor estabilidad laboral..

En general, el nivel de cumplimiento de la LOSEP en la contratación del talento humano que se realiza en Banecuator es positivo. La entidad ha implementado una serie de mecanismos para garantizar que el proceso se realice de manera transparente, equitativa e inclusiva. Sin embargo, aún existen algunos aspectos que podrían mejorarse para alcanzar un mayor nivel de cumplimiento.

4.3. DESEMPEÑO DEL PERSONAL PARA LA ACREDITACIÓN DE UN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

4.3.1 Encuesta aplicada a los empleados de BanEcuador EP, agencia el Empalme

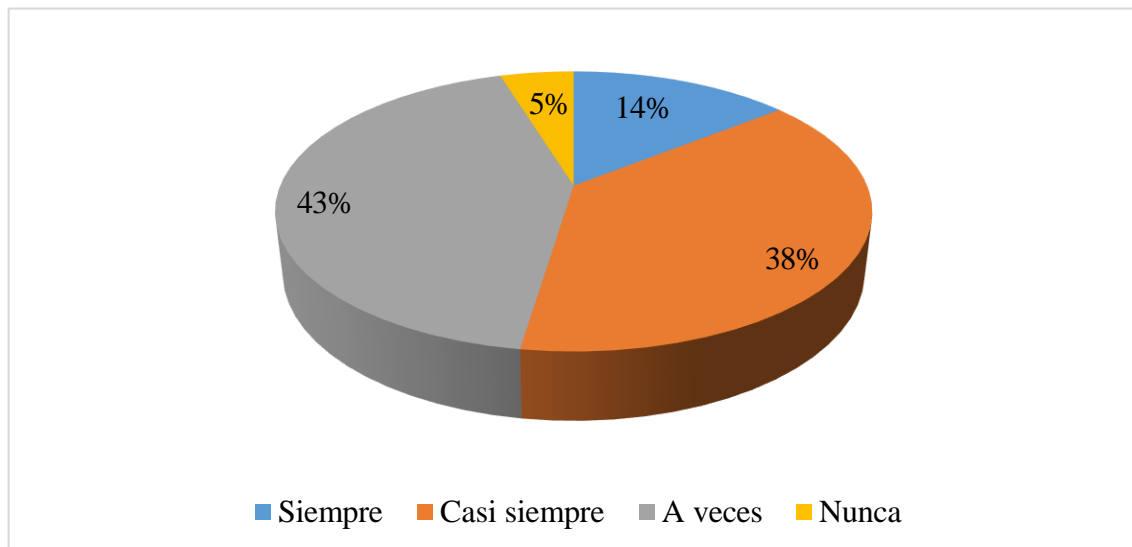
12. ¿Los concursos de méritos y oposición que se han realizado han sido públicos y abiertos a todos los ciudadanos?

Tabla 14. Concursos de méritos y oposición públicos y abiertos a todos los ciudadanos

Categoría	Frecuencia	%
Siempre	3	14
Casi siempre	8	38
A veces	9	43
Nunca	1	5
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme
Elaborado por: autora

Gráfico 11. Concursos de méritos y oposición públicos y abiertos a todos los ciudadanos



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme
Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

El 14% de los empleados manifestaron que los concursos de méritos y oposición que se han realizado siempre han sido públicos y abiertos a todos los ciudadanos, el 38%

indicaron la opción casi siempre, el 43% manifestaron la opción a veces, y el 5% restante seleccionaron la opción nunca.

13. ¿Considera usted que los concursos de méritos y oposición para poder acceder a un nombramiento definitivo en el sector público son objetivos, transparentes y periódicos?

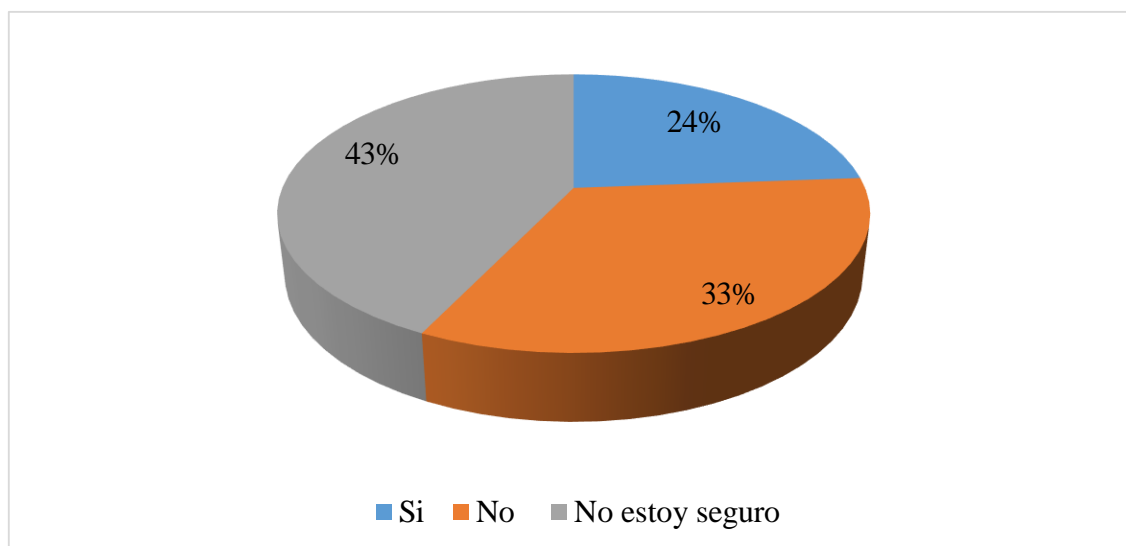
Tabla 15. Objetividad, transparencia y periodicidad de los concursos de méritos y oposición

Alternativa	Frecuencia	%
Si	5	24
No	7	33
No estoy seguro	9	43
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 12. Objetividad, transparencia y periodicidad de los concursos de méritos y oposición



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Con respecto a si se considera que los concursos de méritos y oposición para poder acceder a un nombramiento definitivo en el sector público son objetivos, transparentes y

periódicos, el 24% manifestaron que sí, el 33% manifestaron la opción no y el 43% restante indicaron que no estaban seguros.

14. ¿Se ha realizado en los últimos años concursos de méritos y oposición para poder laborar bajo la modalidad de nombramiento definitivo en BanEcuador EP agencia El Empalme?

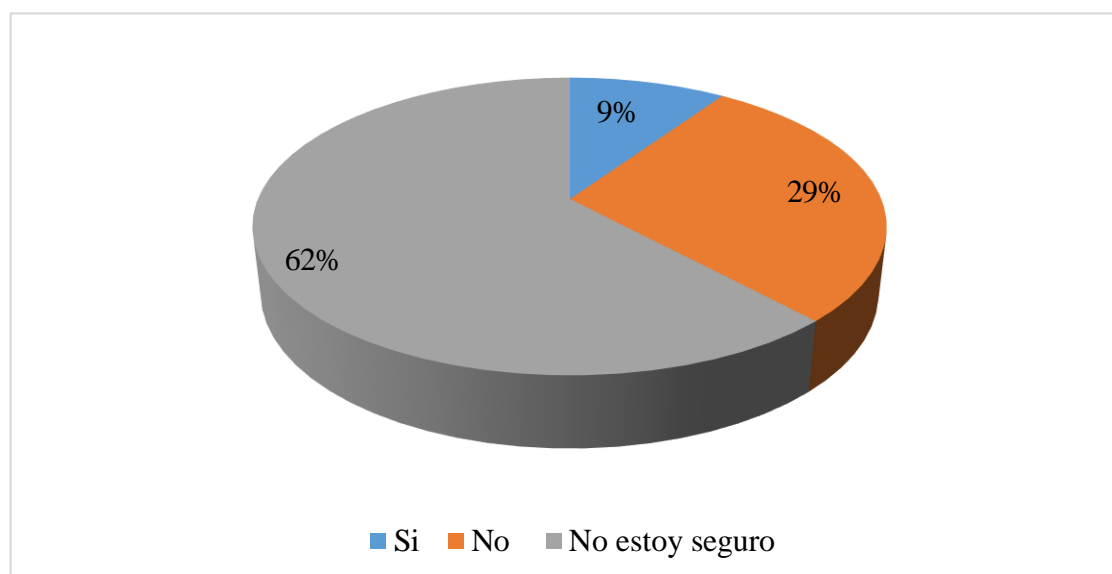
Tabla 16. Realización de concursos de méritos y oposición en los últimos años

Categoría	Frecuencia	%
Si	2	10
No	6	29
No estoy seguro	13	62
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 13. Realización de concursos de méritos y oposición en los últimos años



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Sobre si se han realizado en los últimos años concursos de méritos y oposición para poder laborar bajo la modalidad de nombramiento definitivo en BanEcuador EP agencia El

Empalme, el 10% manifestaron la opción sí, el 29% manifestaron la opción no y el 62% restante indicaron que no estaban seguros.

15. ¿Considera usted que existe falta de voluntad política por parte de las autoridades competentes para la apertura de concursos de méritos y oposición para brindar nombramientos definitivos al personal que viene laborando por muchos años bajo la modalidad de contrato ocasional en BanEcuador EP agencia El Empalme?

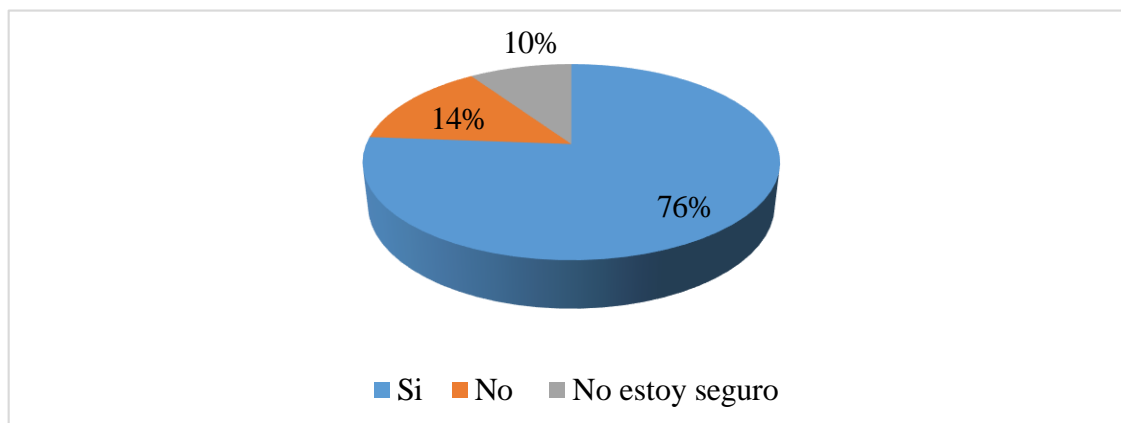
Tabla 17. Apertura de concursos de méritos y oposición para brindar nombramientos definitivos

Categoría	Frecuencia	%
Si	16	76
No	3	14
No estoy seguro	2	10
Total	21	100

Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Gráfico 14. Apertura de concursos de méritos y oposición para brindar nombramientos definitivos



Fuente: BanEcuador EP Agencia El Empalme

Elaborado por: autora

Análisis e interpretación

Con respecto a si los empleados de BanEcuador EP agencia El Empalme consideran usted que existe falta de voluntad política por parte de las autoridades competentes para la apertura de concursos de méritos y oposición para brindar nombramientos definitivos al

personal que viene laborando por muchos años bajo la modalidad de contrato ocasional, el 10% manifestaron la opción sí, el 29% manifestaron la opción no y el 62% restante indicaron que no estaban seguros.

4.3.2. Discusión

Según lo expresado por Miniguano (2020), en la realización de su investigación, refleja que El objeto de la presente investigación fue determinar si la aplicación de incentivos no remunerados a los servidores en los cargos de Técnico de Archivo y Asistente Administrativo que se encuentran en la unidad de Gestión Documental bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público, tiene una influencia directa en los resultados de Clima Laboral considerando que su trabajo es monótono, operativo y se encuentran físicamente lejos del resto de servidores, mencionando además que en la Ley Orgánica del Servicio Público no se mencionan incentivos remunerados y los no remunerados son reducidos y no cuentan con normativa legal.

El objeto de su investigación, fue crear un plan de incentivos no remunerados para los servidores de la unidad de Gestión Documental y conocer cómo la motivación influye en la medición del clima laboral, así como conocer qué indicadores muestran cambios significativos con la aplicación de incentivos a los servidores. Mediante un estudio exploratorio-explicativo y además correlacional, a través de la revisión bibliográfica se aplicó incentivos no remunerados desde el segundo semestre del año 2017 hasta el último semestre del año 2019, el primer paso fue hacer que el servidor conozca la institución y que sienta que su trabajo es importante, entonces inmediatamente el clima laboral mejoró en relación al año anterior, lo que se convirtió en un reto no sólo académico sino laboral fue mantener los incentivos no remunerados en los años siguientes de la investigación, lo que permitió conocer que incentivos se pueden aplicar a través de los años independiente de la actividad política, esto por los cambios en el nivel jerárquico superior, y que

indicadores pueden mejorar en el grupo de trabajo. Para lo que se aplicó encuestas y entrevistas al grupo de investigación, en cada año durante la aplicación de incentivos no remunerados, los resultados de la evolución de los indicadores en cada año se muestran al final de manera gráfica. Finalmente se muestran las conclusiones de la aplicación de los incentivos no remunerados en el grupo de Gestión Documental, desde el año 2017 hasta el año 2019, especialmente las recomendaciones para que el presente estudio se aplique en el servicio público.

Por otro lado Loor y Vaque (2022), manifestaron que su trabajo de investigación se desarrolla de acuerdo al análisis que se realizó en el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley, en las situaciones de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos en una misma entidad, como es el caso de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, donde rige la LOSEP para los servidores públicos y el Código de Trabajo que rige para las y los obreros. Es importante analizar la incidencia específicamente en cuanto a los beneficios que tienen los trabajadores de la unidad de análisis, ya que según los criterios identificados se han sentido vulnerado en cuanto al derecho de la igualdad y a la no discriminación.

Como objetivo general se determinó el Analizar el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos trabajadores, y obreros, en relación con lo estipulado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público vigente. Como técnicas de investigación se utilizó la encuesta a los servidores y obreros de la Universidad y las entrevistas a los abogados de libre ejercicio, y al presidente de los obreros de la UPSE. De acuerdo con los resultados se identificó la inconformidad que

tienen los obreros de sentirse afectado por la aplicación de dos normativas en una misma institución, donde aciertan de sentirse discriminados.

Con respecto al proceso de contratación de talento humano que se realiza en BanEcuador EP, agencia El Empalme, los resultados obtenidos de las investigaciones previamente citadas en comparación con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal administrativo que labora en esta institución, refleja que una posible área de mejora en el proceso de contratación de BanEcuador es la lentitud en la toma de decisiones. Los trámites y la burocracia pueden ralentizar el proceso, lo que puede generar frustración tanto en los candidatos como en los empleados actuales que requieren la incorporación de nuevo personal para cubrir vacantes.

Es importante señalar que en algunos casos puede existir una falta de claridad en cuanto a los criterios y procesos de selección y ascensos utilizados por BanEcuador, sobre todo debido a que en los últimos años no se han aperturado concursos de méritos y oposición para el otorgamiento de nombramientos definitivos. Adicionalmente existe falta de voluntad política por parte de las autoridades competentes para la apertura de concursos de méritos y oposición para brindar nombramientos definitivos al personal que viene laborando por muchos años bajo la modalidad de contrato ocasional en BanEcuador EP agencia El Empalme. Esto puede generar incertidumbre y descontento entre los candidatos, así como la percepción de favoritismo o decisiones subjetivas.

Finalmente, es posible que el proceso de contratación de BanEcuador enfrente desafíos en términos de promover la diversidad y la inclusión. Si no se toman medidas activas para atraer y seleccionar candidatos de diferentes orígenes y perfiles, existe el riesgo de que se perpetúe la homogeneidad en la fuerza laboral, lo que puede limitar la

capacidad de la institución para abordar de manera efectiva las necesidades y perspectivas diversas de sus clientes y comunidades.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Lo único que necesita el mal para triunfar, es que los hombres buenos no hagan nada.

Edmund Burke

5.1. CONCLUSIONES

Tras realizar el análisis del sistema de gestión del talento humano utilizado en BanEcuador E.P, agencia El Empalme, se determinó que esta institución pública cuenta con un sistema de gestión del talento humano establecido. Este sistema incluye procesos y procedimientos para reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de los empleados. Además, se identificó que el sistema está alineado con los objetivos estratégicos de la organización y busca garantizar la eficiencia y eficacia en la gestión del talento humano.

Se evidenció que la Agencia BanEcuador EP El Empalme cumple en gran medida con las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en lo referente a la contratación de talento humano. Se observó que se siguen los procedimientos establecidos para la selección y contratación de personal, se respetan los principios de transparencia, mérito y capacidad, y se realizan los trámites administrativos correspondientes.

Luego de verificar el proceso de contratación de BanEcuador Agencia El Empalme, se encontró que se siguen los pasos establecidos en la normativa interna y se cumplen los requisitos legales para la contratación de personal. Se evidenció que se realiza un adecuado proceso de todas las etapas de selección y evaluación de manera transparente, y se formalizan los contratos correspondientes.

5.2. RECOMENDACIONES

Fortalecer el sistema de gestión del talento humano mediante la implementación de herramientas tecnológicas que faciliten el seguimiento y análisis de la información

relacionada con el personal. Asimismo, se sugiere reforzar las políticas de desarrollo y capacitación para promover el crecimiento profesional de los empleados. Es importante también establecer mecanismos de retroalimentación y comunicación efectiva entre los empleados y la alta dirección, con el fin de identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo.

Para mejorar el cumplimiento de la LOSEP en la contratación del talento humano, se sugiere fortalecer los mecanismos de control interno para garantizar la transparencia en los procesos de selección. Es importante mantener registros actualizados y detallados de las convocatorias, los criterios de evaluación y los resultados de los concursos. Además, se sugiere promover la capacitación continua del personal involucrado en el proceso de contratación, para asegurar su pleno conocimiento de las disposiciones de la LOSEP y su correcta aplicación.

Hacer un llamado a las autoridades gubernamentales que asignen presupuesto para la convocatoria de concurso de méritos y oposición para la emisión de nombramientos definitivos para el personal que cumple con las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y que viene laborando bajo la modalidad de contrato ocasional por más de 5 años en la Agencia BanEcuador EP El Empalme. Es importante también mantener actualizada la normativa interna y los procedimientos relacionados con el proceso de contratación, para adaptarse a los cambios normativos y garantizar la eficacia del mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álava, J., & Bravo, V. (2020). La banca pública y su contribución al financiamiento del sector microempresarial caso BanEcuador de la ciudad de Portoviejo. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(3), 533 - 547.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1298>
- Álvarez, L., & Ramos, A. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza*. Repositorio Institucional Uniandes. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/793>
- Arrobo, W. (2019). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa s.a.* Repositorio UTE.
- Asamblea Nacional . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008 Última modificación: 13-jul-2011.
- Bernal, C. (2020). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera Edición*. Bogotá: Pearson Educación.
- Bustamante , M., Bustamante, C., Caamano, V., & Cabezas, F. (2019). Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *San Gregorio*,
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869>.
- Cedeño, L., & Bravo, V. (2020). Las instituciones financieras y su aporte al sector microempresarial ecuatoriano. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 4(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/yc.v4i7.0032>
- Cevallos , Y. (2020). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena año 2019*.

Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%2C%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA%2C%20A%C3%91O%202013.pdf>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
<https://doi.org/1456269844,9781456269845>

Código del Trabajo. (2015). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 Última modificación: 26-sep-2015.

Cruz, B., & Díaz, J. (2020). La influencia de la banca pública en el crecimiento económico de una región. *Revista E-IDEA*, 18.

de la Vega, R. (2020). *Análisis de la aplicación de la LOSEP (Ley Orgánica del Servidor Público) al sistema del área de talento humano y su impacto en la calidad del servicio en la Gobernación del Carchi*. Repositorio Universidad Estatal del Carchi.

<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/506/1/346%20An%C3%A1lisis%20de%20la%20aplicaci%C3%B3n%20de%20la%20LOSEP%20%28Ley%20Org%C3%A1nica%20del%20Servidor%20P%C3%BAblico%29.pdf>

Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Repositorio Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

- Fernández, C. (2019). *Metodología de la investigación 5 ta Edición*. Madrid: McGraw-Hill.
- Fernández, M. (2019). *El control, fundamento de la gestión por procesos*. Madrid - España: Esic Editorial.
- Gavilanez, A. (2020). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27466/1/FJCS-DE-1959.pdf>
- Loor, E., & Vaque, S. (2022). *El inciso tercero del Art.229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley, en los casos de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos, Código de Tr.* Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud Carrera de Derecho Tesis de Derecho. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8609>
- Lòpez, Ò., Jàcome, O., & Lòpez, C. (2020). *La banca pública como aliada estratégica del sector productivo del país*. Repositorio Universidad Tècnica de Ambato. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.194>
- LOSEP. (2020). *Ley Orgànica de Servicio Pùblico*. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010 Ultima modificación: 09-dic.-2020.
- Martínez, A. (2019). *Gestión por procesos de negocio: Organización horizontal*. Madrid - España: Editorial del Economista.
- Medina , A. (2019). *Gestión por procesos y creación de valor público: un enfoque analítico*. Santo Domingo - República Dominicana: Editorial Mc Graw Hill.

- Mendoza, V., & Sobeida, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *POCAIP*, 6(3), 1-16.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Miniguano, G. (2020). *Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública años 2017 - 2019*. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7762>
- Miranda, J., & De la Vega. (2019). *Análisis de la aplicación de la LOSEP (Ley Orgánica del Servidor Público) al sistema del área de talento humano y su impacto en la calidad del servicio en la Gobernación del Carchi*. Repositorio UPEC Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial Carrera de Administración de Empresas y Marketing.
<http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/506>
- Morales, C. (2019). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*". Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>
- Moscoso, M. (2019). *Evaluación del estado de reclutamiento laboral en el Ecuador*. Consultoría.
- Ortega, P. (2019). *Implementación de un Proceso de Inducción para el nuevo personal de BANECUADOR B.P.* Repositorio Universidad Tecnológica Israel.
- Palacios, T. (2019). *Gestión del Talento Humano en la empresa Máster PC de la ciudad de Loja*. Repositorio Universidad Nacional de Loja.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10747/1/TERESA%20PALACIOS%20BIBLIOTECA.pdf>

- Peña , J. (2020). *Modelo de desarrollo del talento humano basado en competencias para la Organización Compasión Ecuador*. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar.
- Pérez, J. (2019). *Gestión por procesos*. Madrid - España: Esic Editorial.
- Santana, S., & Beltrón, R. (2022). Contribución de la banca pública al fortalecimiento del emprendimiento del cantón Portoviejo, período 2019-2020. *Revista ECA Sinergia*, 13(2), 141-155.
https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i2.4165
- Velasco, I. (2019). *Análisis jurídico de la evaluación del desempeño de los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de gestión en la actuación de la Administración Pública*. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5307/1/T2050-MDA-Velasco-Analisis.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Certificación Antiplagio



PARA: Dr. Byron Oviedo Bayas
Decano de Posgrado
DE: Econ. Roger Yela Burgos, PhD.
ASUNTO: Informe Proyecto de Investigación
FECHA: junio de 2024

Adjunto al presente sirve encontrar el documento final del proyecto de investigación titulado: ***INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA BANECUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 – 2022²⁰²³**, elaborado por la **ING. BLANCA FLOR DOMÍNGUEZ VILLAVICENCIO** posgradista de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**. La tesis fue elaborada bajo mi dirección según lo asignado en Memorando No. UTEQ-RUTEQ-2022-1500-M de fecha 25 de noviembre del 2022, el mismo que cumple el informe de la herramienta COMPILATIO, el cual avala los niveles de originalidad, en un 94 % del trabajo investigativo.



Acentuando,



Econ. Roger Yela Burgos, PhD.
Director de Proyecto de Investigación

Anexo 2. Solicitud de autorización para realizar la investigación en BanEcuador EP
agencia El Empalme

El Empalme, 25 de enero del 2023

Ing.
Yamali Vanessa Tuarez Delgado
Gerente Ag. El Empalme BanEcuador B.P.

De mis consideraciones:

Anteponiendo un fraterno y afectuoso saludo de parte de la Ing. Blanca Flor Domínguez Villavicencio, con cédula de ciudadanía C.I. 0926880519, por medio de la presente me dirijo a usted para solicitarle se me permita realizar una INVESTIGACIÓN ACADÉMICA dentro de la Agencia El Empalme BanEcuador B.P., la solicitud la realizo ya que me encuentro realizando mi tesis de maestría en Gestión Pública, la misma que tiene como tema **INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA BANECUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 - 2022**

Esperando su pronta respuesta quedo de usted muy agradecido

Atentamente,

BLANCA FLOR
DOMINGUEZ
VILLAVICENCIO



Ing. Blanca Flor Domínguez Villavicencio
C.I. # 0926880519
Celular 0962791463

Anexo 3. Carta de autorización de BanEcuador EP agencia El Empalme para realizar investigación.

El Empalme, 01 de febrero del 2023

Ing.

Blanca Flor Domínguez Villavicencio

ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA EN LA

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO (UTEQ)

Ciudad.

De mi consideración

Reciba un cordial saludo de quienes hacemos parte de la Agencia El Empalme BanEcuador B.P.

En atención a la solicitud presentada con fecha 25 de enero del 2023, suscrita por usted solicitando el acceso de información de la Agencia El Empalme BanEcuador B.P., para realizar su trabajo de investigación con el tema **INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA BANEQUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 - 2022.**

Doy a conocer que se brindarán todas las facilidades solicitadas, permitiéndole el acceso a la documentación que usted requiera del personal que labora en el área de Talento Humano de la Agencia El Empalme BanEcuador B.P., con la finalidad de que pueda realizar su trabajo de titulación para la consecución del título de Maestría de Gestión Pública, en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ).

En tal virtud se autoriza para que la maestrante Ing. Blanca Flor Domínguez Villavicencio, pueda realizar su trabajo de investigación.

Atentamente



Ing. Yamali Vanessa Tuarez Delgado

Gerente Ag. El Empalme BanEcuador B.P.

Anexo 4. Formato de preguntas entrevista aplicada a la Jefa de Agencia de BanEcuador EP agencia El Empalme



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**CUESTIONARIO DE ENTREVISTA APLICADO A LA JEFA DE AGENCIA DE
BANECUADOR EP AGENCIA EL EMPALME**

TEMA: INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA BANECUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 - 2022

Objetivo de la entrevista: Recopilar información mediante la aplicación de la entrevista a la Jefa de Agencia de BanEcuador EP agencia El Empalme, que permita evaluar la incidencia de la LOSEP en la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador El Empalme, periodo 2021 - 2022

Compromiso: Solicitamos a Ud. de la manera más respetuosa se digne respondernos el siguiente cuestionario de preguntas. Como investigadora me comprometo a guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información que usted proporcione.

Instrucción: Responder con la mayor seriedad y sinceridad posible cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario adjunto.

1. Identificación de la empresa

Razón social de la empresa:

--

RUC:	
Dirección:	
Tiempo de funcionamiento:	
Teléfono:	
Email:	
Tiempo de funcionamiento de la empresa	

2. Tipo de infraestructura de la empresa

Propia		Arrendada		Comodato		Otros	

Por favor especifique.....

3. Nivel de formación académica:

Primaria			Secundaria		Tercer nivel		Cuarto nivel	
----------	--	--	------------	--	--------------	--	--------------	--

4. Título académico obtenido.....

5. Estado civil del entrevistado:

Soltero		Casado		Unión Libre		Divorciado		Viudo	
---------	--	--------	--	-------------	--	------------	--	-------	--

Adjunto: Cuestionario de entrevista

6. Cuestionario de preguntas

No.	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1.	¿Cuál es su percepción sobre el nivel de cumplimiento de la LOSEP en la gestión del talento humano en BanEcuador EP agencia El Empalme durante el período 2021 - 2022?	

2.	¿Podría mencionar algunos de los desafíos específicos que ha enfrentado la agencia en cuanto al cumplimiento de la LOSEP?	
3.	¿Ha habido situaciones en las que se haya percibido que se favorecía a ciertos candidatos en detrimento de otros en los procesos de contratación?	
4.	¿Cómo ha impactado la LOSEP en la retención de empleados en la agencia?	
5.	¿Cuáles son algunas medidas que la agencia ha tomado para abordar los desafíos relacionados con la aplicación de la LOSEP en la gestión del talento humano?	
6.	¿Cómo se ha abordado la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados de la agencia de acuerdo con las disposiciones de la LOSEP?	
7.	¿Ha habido casos en los que se haya enfrentado resistencia por parte de algunos empleados o departamentos en la aplicación de ciertas disposiciones de la LOSEP? ¿Cómo se han abordado estas situaciones?	
8.	¿Cuáles son los principales indicadores o métricas utilizados para evaluar el desempeño y la gestión del talento humano en la agencia, y cómo	

	se relacionan con los objetivos de la LOSEP?	
9.	¿Cómo se promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección y contratación de personal en la agencia, de acuerdo con la LOSEP?	
10.	¿Qué estrategias o acciones se están considerando o implementando para mejorar el cumplimiento de la LOSEP y fortalecer la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador EP El Empalme?	

Anexo 5. Formato de preguntas encuesta aplicada al personal administrativo de BanEcuador EP agencia El Empalme



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO DE ENCUESTA APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BANECUADOR EP AGENCIA EL EMPALME

TEMA: INCIDENCIA DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LOSEP EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AGENCIA BANECUADOR, EL EMPALME, PERÍODO 2021 - 2022

Objetivo de la encuesta: Recopilar información mediante la aplicación de la entrevista a la Jefa de Agencia de BanEcuador EP agencia El Empalme, que permita evaluar la incidencia de la LOSEP en la gestión del talento humano en la Agencia BanEcuador El Empalme, periodo 2021 - 2022

Compromiso: Solicitamos a Ud. de la manera más respetuosa se digne respondernos el siguiente cuestionario de preguntas. Como investigadora me comprometo a guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información que usted proporcione.

Instrucción: Responder con la mayor seriedad y sinceridad posible cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario adjunto.

1. Indique su género

Alternativa	Frecuencia	%
Masculino		
Femenino		
Otros		
Total		

2. Especifique su edad

Alternativa	Frecuencia	%
Menos de 25 años		
25-34 años		
35-44 años		
45-54 años		
55 años o más		
Total		

3. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en BanEcuador EP Agencia El Empalme?

Alternativa	Frecuencia	%
Menos de 1 año		
1-3 años		
4-6 años		
7-10 años		
Más de 10 años		
Total		

4. Seleccione la modalidad de vinculación laboral que mantiene en BanEcuador Agencia El Empalme

Alternativa	Frecuencia	%
Contrato ocasional		
Nombramiento provisional		
Nombramiento definitivo		
Libre remoción		
Total		

5. ¿Consideras que la agencia aplica un sistema eficaz de gestión del talento humano?

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre		
Casi siempre		
A veces		
Nunca		
Total		

6. ¿Has recibido capacitación o formación relacionada con la LOSEP durante tu tiempo en la agencia?

Categoría	Frecuencia	%
Siempre		
Casi siempre		
A veces		
Nunca		
Total		

7. ¿Crees que la agencia cumple adecuadamente con las disposiciones de la LOSEP en los procesos de contratación y selección de personal?

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre		
Casi siempre		
A veces		
Nunca		
Total		

8. En tu experiencia, ¿has presenciado situaciones en las que se haya favorecido a ciertos candidatos en detrimento de otros en los procesos de contratación?

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre		
Casi siempre		
A veces		
Nunca		
Total		

9. ¿Consideras que los procesos de contratación en la agencia son transparentes y equitativos?

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre		
Casi siempre		
A veces		
Nunca		
Total		

10. ¿Durante su trayectoria laboral ha tenido oportunidades de desarrollo profesional y promoción en BanEcuador EP agencia El Empalme?

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre		
Casi siempre		
A veces		
Nunca		
Total		

11. ¿Cómo considera usted el sistema de evaluación del desempeño que se aplica en BanEcuador EP agencia El Empalme?

Categoría	Frecuencia	%
Muy favorable		
Favorable		
Poco favorable		
Muy desfavorable		
Total		

12. ¿Los concursos de méritos y oposición que se han realizado han sido públicos y abiertos a todos los ciudadanos?

Categoría	Frecuencia	%
Siempre		
Casi siempre		
A veces		
Nunca		
Total		

13. ¿Considera usted que los concursos de méritos y oposición para poder acceder a un nombramiento definitivo en el sector público son objetivos, transparentes y periódicos?

Alternativa	Frecuencia	%
Si		
No		
No estoy seguro		
Total		

14. ¿Se ha realizado en los últimos años concursos de méritos y oposición para poder laborar bajo la modalidad de nombramiento definitivo en BanEcuador EP agencia El Empalme?

Categoría	Frecuencia	%
Si		
No		
No estoy seguro		
Total		

15. ¿Considera usted que existe falta de voluntad política por parte de las autoridades competentes para la apertura de concursos de méritos y oposición para brindar nombramientos definitivos al personal que viene laborando por muchos años bajo la modalidad de contrato ocasional en BanEcuador EP agencia El Empalme?

Categoría	Frecuencia	%
Si		
No		
No estoy seguro		
Total		

Anexo 6. Fotos entrevista aplicada a la Jefa de Agencia de BanEcuador EP agencia El Empalme



Anexo 7. Fotos encuesta aplicada al personal administrativo de BanEcuador EP agencia El Empalme



