



UNA APROXIMACIÓN DEL BUEN VIVIR A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE ECUADOR

Dr. Luis Enrique Silva Adriano* . Mg

Escuela de Educación para la Salud – Facultad de Salud Pública – Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

luisenriquesa@yahoo.com

Ing. Luz Maribel Vallejo Chávez . Mg.**

Escuela de Educación para la Salud – Facultad de Salud Pública – Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Dr. Marco Ramiro Torres * Mg.**

Universidad Estatal Amazónica – UEA
Puyo – Ecuador

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Luis Enrique Silva Adriano, Luz Maribel Vallejo Chávez y Marco Ramiro Torres (2017): “Una aproximación del Buen Vivir a la gestión del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Ecuador”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/06/gobiernos-descentralizados-ecuador.html>

RESUMEN

El Buen Vivir, pensamiento milenario de pueblos indígenas, paradigma comunitario de la cultura de la vida para “vivir bien”, práctica cotidiana de respeto, armonía y equilibrio con el entorno social, de naturaleza, con todo lo que existe.

* Docente Universitario en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Universidad Nacional de Chimborazo, Capacitador en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Docente habilitado del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión.

** Docente Universitario en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Universidad Nacional de Chimborazo

*** Docente de la Universidad Estatal Amazónica.

La interrogante planteada fue ¿Cómo se concibe al ser humano en las organizaciones, en las primeras tendencias de administración empresarial?, y ¿Cómo se concibe al ser humano dentro de las organizaciones públicas-Gobiernos Autónomos descentralizados?.

Consientes que el buen vivir es “vivir bien”, el bien común, el trabajo conjunto trabajadores-organizaciones. Cuando el ser humano se realiza plenamente en el cumplimiento del bien, de la misma forma la sociedad alcanza su plenitud en la realización del bien común, por tanto se considera como dimensión social y comunitaria del bien moral. Así pues, el bien común es bien de todos los hombres, constituyéndose en un deber de todos los miembros de la sociedad.

En Ecuador no existe una estrategia de gestión en la administración pública que enfatice la filosofía del Buen Vivir al superar horizontes netamente administrativos y centrarse en objetivos organizacionales y no en el “ser humano”, quienes desde el sector público dan respuesta a las necesidades colectivas.

El Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados GAD, no enfatiza prácticas para el bienestar y respeto al ser humano y la naturaleza; actualmente la gestión del talento humano en la administración pública, se centra en el ser humano como el medio para lograr objetivos organizacionales y no en la calidad de vida y bienestar del individuo.

La revisión de la literatura permitió los autores reconocer al ser humano en las organizaciones como un factor de ventaja competitiva al aplicar la filosofía del Buen Vivir, en aspectos de participación, la inclusión, la equidad, y respeto por la naturaleza.

Palabras clave: Buen Vivir, Gestión del Talento Humano, Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD)

EL BUEN VIVIR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Buen Vivir es el pensamiento milenario de pueblos indígenas que han logrado la sostenibilidad de la vida en sus territorios, ricos en biodiversidad y con conocimientos ancestrales que fueron invisibilizados durante siglos. No obstante, el contexto de crisis de paradigmas ha permitido que el Buen Vivir se empiece a conocer y debatir en Europa y en el mundo; en los ámbitos académicos, la cooperación internacional, los movimientos sociales y en las acciones locales de construcción de otro mundo posible. (Rodríguez, 2016)

La conceptualización del nuevo modelo de desarrollo social del Buen Vivir ha sido muy amplia y diversa, lo cual se puede fundamentar con las disímiles caracterizaciones de los pueblos indígenas americanos y que puede ser apreciada en la tabla No 1.

TABLA # 1

CONCEPTUALIZACIÓN DEL BUEN VIVIR EN AMÉRICA LATINA

País	Pueblo	Definición
Ecuador	Kichwa	En el uso actual de esta expresión, se pone un énfasis en la protección del medio ambiente y en el despliegue de la solidaridad (Acosta y Martínez, 2010)
Argentina y Chile	<i>Kolla</i>	Vivir en comunidad, bajo los principios de la vida en armonía y equilibrio, creciendo con la naturaleza y no en contra de ella, según el proverbio que reza “el ser humano es tierra que anda” (Huanacuni, 2013:29).
Perú	<i>Mochica</i>	Situación de florecimiento de las <i>chacras</i> (cultivos), con la existencia de animales que criar, de agua, montes y praderas; es la “vivencia cotidiana de tener lo suficiente dentro de un modo de vivir austero y de gran autonomía” (Rengifo, 2002: 6);
Colombia y Panamá	<i>Kuna</i>	Relación permanente con la naturaleza, trabajar y vivir en comunidad. En la comunidad (<i>neggwebur</i>) todos tienen lo necesario para estar bien, para Vivir Bien, si se trabaja no falta nada (Huanacuni, 2013).
México	<i>Tzeltal</i>	Vida Buena que ya existió y por eso no es una utopía como un sueño inexistente, sino un concepto que puede recuperarse. Su aplicación es el fundamento moral de la vida cotidiana, e incluye la paz interna de cada persona en la comunidad y entre hombres y mujeres. Cuando la paz está plenamente en el mundo, la vida es perfección

Elaborado por: fuente de varios autores recopilado por Silva, L. Torres, M. & Vallejo, L.

El Buen Vivir es un “paradigma comunitario de la cultura de la vida para vivir bien”, sustentado en una forma de vivir reflejada en una práctica cotidiana de respeto, armonía y equilibrio con todo lo que existe, siendo su filosofía de gestión la participación, inclusión, equidad, bienestar social y respeto por la naturaleza, comprendiendo a través de ellas que en la vida todo está interconectado, es interdependiente y está interrelacionado. Coordinadora Andina de Organizaciones Indígenas (CAOI).

El Vivir Bien implica el acceso y disfrute de los bienes materiales en armonía con la naturaleza y las personas. Es la dimensión humana de la realización afectiva y espiritual. Las personas no viven aisladas, sino en familia y en un entorno social y de la naturaleza. No se puede Vivir Bien, si se daña la naturaleza (Albo, 2010, p. 12).

En la figura No 1. Se puede apreciar de manera gráfica los fundamentos en que se basa el nuevo modelo de desarrollo del Buen Vivir, en Ecuador.

Figura No 1. Modelo de desarrollo y principios básicos del Buen Vivir, Ecuador.



Fuente: Plan Nacional para el Buen Vivir

Elaborado por: recopilado por Silva, L. Torres, M. & Vallejo, L.

Con un enfoque más científico y también centrado en el hombre como ente social y pilar imprescindible para el desarrollo organizacional surgen los diversos enfoques de Gestión de Talento Humano y modelos para lograr la eficiente gestión de los mismos.

Históricamente ha sido relevante comprender cómo lograr que los trabajadores y las organizaciones puedan relacionarse entre sí de manera que exista una evolución en paralelismo. Surge la duda para definir la gestión que se necesita para generar la co-evolución de la organización y trabajadores en el ambiente laboral dirigido hacia la competitividad, es importante analizar el proceso evolutivo de los enfoques administrativos en función a la fuerza laboral.

Tabla 2. Evolución de los enfoques administrativos en relación a la fuerza laboral.

Autor	Enfoque
Taylor	Énfasis en la Tarea <ul style="list-style-type: none"> • Los empleados y obreros debían realizar las tareas • En la teoría de Administración Científica, con énfasis en las tareas, aplica la racionalización de trabajo en el nivel operacional.
Fayol	Énfasis en la estructura organizacional <ul style="list-style-type: none"> • División del Trabajo, responsabilidades, jerarquía.
Mc Gregor, Maslow, Lewin, Mary Parker, Follet	Énfasis en las personas <ul style="list-style-type: none"> • Teorías X y Y (desarrollo de las capacidades Vs. Falta de responsabilidad) • Motivación, participación, liderazgo, satisfacción laboral y comunicación efectiva.
	Énfasis en la tecnología <ul style="list-style-type: none"> • Impacto o relación de las TIC sobre las actividades, la gente y la estructura.
	Énfasis en el medio ambiente <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad social empresarial
	Énfasis en la globalización <ul style="list-style-type: none"> • Bloques comerciales
Tendencias Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad Total, Benchmarking, Reingeniería, Justo a tiempo, Empowerment, Quinta disciplina, Organizaciones que aprenden , Outplacement, Coaching, Outsourcing
Cinco modelos del comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Autocrático • De custodia • De apoyo • Colegiado • De sistemas

Elaborado por: fuente de varios autores recopilado por Silva, L. Torres, M. & Vallejo, L.

Debe entenderse que desde la antigüedad y hasta principios de la Edad Moderna, la Filosofía se había desentendido de las cuestiones administrativas. Sin embargo, a raíz de los trabajos de Francis Bacon (1561-1626) aparece la preocupación de diferenciar lo esencial de lo eventual.

Contextualizando lo mencionado, puede plantearse que la “Revolución Industrial” constituye la base que da origen a la manera en cómo se concibe al ser humano en las organizaciones, a través de las primeras tendencias de administración empresarial, donde podría pensarse que la participación e inclusión se tienen en cuenta a partir de la aparición de los sindicatos. Machiado (2010) explica que éstos iniciaron cuando Karl Marx (1818-1883) y Federico Engels (1820-1895) promovieron las luchas sociales de liberación de los trabajadores.

Dichas luchas terminan en Chicago y concluyen con el reconocimiento de la libertad sindical y luego constitucional. Puede plantearse entonces que los sindicatos aparecen como una forma de organización proletaria, sin embargo, hasta este momento y en lo sucesivo por varias décadas esto no resulta del todo cierto por el hecho de que, a pesar de que el objeto central de esta nueva forma de organización se enfocaba en las necesidades del trabajador, la voz y el voto de los mismos a través de la representación sindical era muy limitada (Urquijo, 1995; Silva y de Grossi, 1998); y por tanto, muchas veces ésta no respondía a las exigencias y necesidades de los trabajadores y por consiguiente a su bienestar.

Como ya se ha planteado, el Buen Vivir atribuye una nueva filosofía de vida, que ajustada a la dinámica de la gestión del talento humano implica un cambio de percepción y dinámica del rol y los modos de hacer y actuar del ser humano dentro de una organización. El contenido del Buen Vivir permite vincular “al hombre con la naturaleza desde una visión de respeto, porque es la oportunidad de devolverle la ética a la convivencia humana” (Dávalos, 2008, p. 7).

En este contexto de transformación de enfoques administrativos, se ha establecido en el Ecuador que los sistemas de gestión de administración pública tienen la responsabilidad de materializarlos, tomando como base que deben garantizar respuestas y soluciones a las exigencias sociales, donde el bienestar humano desde el enfoque del Buen Vivir se asume eje central.

Concordando con los criterios de Granja (1998) y Secaira (2008) se puede decir que la administración pública se centra en la prestación de servicios a favor de necesidades individuales y colectivas.

Sin embargo, las acciones políticas al respecto no han sido suficientes, ni han logrado consolidar la revalorización del rol del individuo en los procesos productivos del país. La administración desde el 2008 ha respondido a una serie de políticas públicas que establece cambios sociales a favor del bienestar; pero la ampliación de esos servicios responde a tendencias históricas de estas prestaciones y no a exigencias o necesidades concretas de una colectividad centrada en la participación, equidad y respeto por la naturaleza.

Debido a la inexperiencia general del Estado ecuatoriano en temas de gestión, a la carencia de un marco legal que fomente la eficiencia, eficacia y efectividad de la Administración Pública, y a condiciones organizativas y funcionales adversas, los esfuerzos realizados por la Secretaria Nacional de la Administración Pública, encaminados a mejorar la gestión de las organizaciones pertenecientes al Gobierno Central, se han visto mermados en lo referente a su alcance y resultados (CLAD, 2012, p.1).

En relación al ordenamiento jurídico, el país ha mostrado avance con el Reglamento para la Administración del Talento Humano y las Normas Internas de Talento Humano de las Empresas Públicas, donde las regulaciones desde el punto de vista conceptual se ajustan a los preceptos del Buen Vivir. No obstante, existe una institucionalización exagerada de los procesos al respecto, que conllevan a una burocratización, que no

ofrece espacio al desarrollo e implementación de dinámicas en correspondencia con capacidades o ingenios individuales, previamente debatidos y coordinados (Montaño, 2011).

Contrario a esta realidad, desde el enfoque del Buen Vivir, se establece el desarrollo de capacidades y conocimientos a favor del progreso y la felicidad individual. Si bien se han desarrollado programas al respecto, datos publicados por Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP, 2013) corroboran que existe una mayor demanda de personal a capacitarse en los grupos ocupacionales que se encuentran amparados bajo el Régimen de Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Al unísono se reconoció en 2014 que la innovación “es vital dentro de las entidades públicas porque es la única manera en la que se puede gestionar el conocimiento” (Ramírez, 2012, p. 12). Pero el país no posee una correcta gestión de la información, ni del personal que labora en estas instituciones.

Por tanto, la concepción del Buen Vivir de que las políticas públicas quiebren concepciones absolutistas, queda como anhelo. Hasta el momento los funcionarios públicos responden a un sistema de trabajo definido por el eslabón superior de la estructura estatal que deja poco margen a la potenciación de las capacidades humanas; ya que se reanima la relación lineal de ordena y ejecuta. Los cambios dados en la gestión de los sistemas de administración pública concluyen en un mayor control y supervisión de procesos y una generalización de servicios sin personal preparado para asumirlos, lo cual atenta contra el bienestar personal y la participación.

Para Bell, Espín & Espín (2015), los sistemas de gestión de la administración pública se han centrado en la suma de servicios como respuesta a las necesidades futuras de RH (recursos humanos) de la organización, pero no a las necesidades propias de estos en sí, tal como lo contempla el Buen Vivir.

En 2010, un estudio publicado por la CEPAL reconoció que de manera general en Ecuador y en su Plan de Desarrollo para el Buen Vivir, se identificaba una “relativa solidez técnica de áreas centrales en la gestión del talento y una relativa preparación de los directivos para la gestión del personal” (Oyarce, 2010, p. 21).

De lo cual se deduce que aunque existe dominio de los criterios a los cuales debe someterse la gestión del servicio público, no se han alcanzado avances apreciables en el funcionamiento real de los diversos subsistemas que integran una carrera profesional en el sector público, afectando con ello al ser humano y su bienestar (Oslak, 2009).

Desde la literatura se plantea que existe una importante relación entre el bienestar social, el trabajo y el empleo. Por tanto, para comprender un régimen de bienestar es “importante analizar la cantidad y calidad del mercado laboral, sus reglas y protecciones, así como también el trabajo que no se encuentra dentro de este mercado” (Mintegiaga & Ubasart, 2015, p. 70).

Por ejemplo, desde un análisis de las reglas y normas del sistema de gestión de la Administración Pública en el Ecuador se comprueba que en los considerando de la LOSEP solo aparecen menciones a cuestiones funcionales como: quiénes pueden ser los servidores y funcionarios, el sometimiento a los aspectos de la ley y la erradicación del desorden remunerativo y los desfases en materia de recursos humanos. En relación al enfoque hacia el ser humano solo se alude al desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación (Art. 2).

En relación a los derechos y deberes, existe en el Art. 23 un mayor peso a las garantías como trabajador y no como un ser social con necesidades. La presencia del enfoque del Buen Vivir solo se limita al literal que plantea: “Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar”.

Por tanto, se corrobora que hasta el momento en el Ecuador no existe una estrategia de gestión de la administración pública que enfatice en la filosofía del Buen Vivir al superar horizontes netamente administrativos y centrarse desde los objetivos organizacionales en el ser humano.

En Ecuador la gestión del talento humano se concentra en la consecución de los objetivos organizacionales, es decir, la garantía de accesos a servicios; olvidándose que las organizaciones sean públicas o privadas, son verdaderos seres vivos” (Fernández, 2012).

Por tanto, se reconoce porqué la administración pública debe evolucionar y ajustarse realmente al enfoque de bienestar y armonía planteado en el Plan Nacional del Buen Vivir. Se ha reconocido hasta el momento que presenta falta de singularidad científica, pues se ha centrado en tomar de diferentes modelos, sin desarrollar un modelo propio que ofrezca protagonismo al factor humano y su bienestar; así como principios de equidad, inclusión y respeto por la naturaleza en consecuencia con las exigencias de estas organizaciones en el país.

Además, como la administración pública se sustenta en los presupuestos presentados por los gobiernos que son en su mayoría rígidos, se impide una mayor flexibilidad en la realización del factor humano según objetivos estratégicos surgidos luego de la discusión de los planes y proyectos a ejecutar en un período determinado.

Bell, Espín & Espín (2015) plantean que es necesario contar con personal profesional en administración pública. Sin embargo, no existe en el Ecuador una institución superior enfocada a la preparación de los servidores y funcionarios.

En relación a la formación de los servidores públicos las demandas de formación y educación continua son muy amplias, lo que se explica por el hecho de que el pasado el Estado no contó ni con una política consistente en este campo, ni con instituciones responsables de aplicarlas. Actualmente solo el Instituto de Altos estudios concede una

estrategia para este desarrollo profesional, sin embargo, desde el Secretaría Nacional de Administración Pública se reconoce que con esta institución no es suficiente.

Debido a la inexistencia de un centro de capacitación y asesoramiento, se ha comprobado que continua la ausencia de una cultura de lo público y del servicio en el empleado estatal, debido a que no se le ofrece la adecuada motivación para que se consoliden habilidades que conlleven a ofrecer respuestas a las expectativas depositadas en su persona y para que individualmente alcancen un estado de bienestar (Bell, Espín, & Espín, 2015).

Ante la situación económica del país, debido a la caída de los precios del petróleo, las entidades de administración pública se enfrentan a procesos de tensión, ya que fundamentalmente la gestión de su personal no se ha regido por los preceptos del Buen Vivir, sino a respuestas concretas de políticas de un sistema de gobierno. En contraposición a esta realidad, Fernández (2012) plantea que ante momentos de crisis surge un escenario propicio para que se desarrolle un sistema de gestión del talento como medio para optimizar el rendimiento de cada empleado y de la organización.

Por ejemplo, en Ecuador existe una necesidad creciente de que se optimice el talento humano, lo cual no puede alcanzarse completamente, porque los seres humanos, que desde el sector público dan respuesta a las necesidades colectivas, no se encuentra totalmente motivados. Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INEC, 2013), el 11,83% de los trabajadores manifiesta encontrarse inconformes con su quehacer; lo cual se constata que el sistema de gestión implementado no responde al concepto de felicidad y armonía establecido en la Carta Magna de la República.

Por tanto, se concuerda con Houtart (2011) cuando plantea que “el Plan Nacional del Buen Vivir representa un bello “poema”, ya que los grandes principios expresados, son, en fin de cuenta, alegorías no realmente aplicadas, o peor aún, un discurso paralelo a prácticas administrativas muy diferentes” (p. 1).

Se evidencia con este criterio y lo analizado hasta el momento que las necesidades de los seres humanos, reconocidas en la filosofía del Buen Vivir, no son satisfechas por los sistemas de gestión de la administración pública en el Ecuador.

La gestión del talento humano desde los gobiernos autónomos descentralizados

Con el cambio constitucional vivido en el Ecuador en el 2008, se pretendió erradicar la burocracia y lograr una correcta y eficiente gobernabilidad. En la Constitución de la República queda claramente establecido que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos, anteponiendo la Constitución y los derechos individuales y colectivos, a las leyes e instituciones de carácter público. En este contexto surgieron cambios en la organización administrativa del país que establecen seis niveles de Gobiernos Autónomos Descentralizados, es decir, aparecieron instituciones autónomas política, financiera y administrativamente.

El Art. 3 del COOTAD¹ (2010) define los principios bajo los que se ejercerán las funciones de los gobiernos autónomos descentralizados destacándose entre ellos: la unidad, igualdad, solidaridad, coordinación y corresponsabilidad basado este en la responsabilidad compartida del gobierno con el ejercicio y disfrute de los derechos de los ciudadanos ecuatorianos, el buen vivir y el desarrollo de los diferentes territorios.

Para cumplir con cada una de estas directrices, los GAD deben gestionar su talento humano en correspondencia con sus propias realidades locales y financieras, lo cual garantiza independencia, pero también falencias en su funcionamiento debido a la no optimización de la gestión del personal y la ausencia de comunicación que dificulta el desempeño y el bienestar de los seres humanos, pues no se establece un clima laboral adecuado. Además, se ha comprobado que por lo general en estas instituciones se adolece de procesos de liderazgo y principalmente no existe una contratación técnica, por lo que incide negativamente en el funcionamiento futuro y en el cumplimiento de las labores en la realización plena del personal.

¹ Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización

Ante este contexto, no es errado plantear que el actual modelo de conformación de las normas y procedimientos que rigen la gestión del talento humano en los GADM no se adecua al enfoque del Buen Vivir. En las instancias del GADM se le otorga mayor importancia a cuestiones burocráticas que a los intereses de los servidores públicos o funcionarios que son miembros de estas instituciones. En escrito queda que deben cumplir con los principios de equidad e inclusión, pero todavía siguen rigiendo prácticas discriminatorias o procedimientos para cumplir con las regulaciones, que verdaderamente no resultan de una gestión adecuada en relación a las oportunidades de participación del talento humano.

La estructura organizacional ubica al talento humano dentro de la gestión administrativa como nivel de apoyo, lo cual contribuye a que no exista un amplio desarrollo en esta área. Hasta el momento, los procesos y políticas desarrolladas no se enfocan en las necesidades de los ciudadanos.

Así se favorece el surgimiento de procesos burocráticos, que según Terán (2010) se valoran como una estructura de tipo administrativo y de recursos humanos organizados jerárquicamente y que está vinculada a la falta de eficiencia, pérdida de tiempo, muchos papeles, utopía y muchos trámites, en fin, es un término inadmisibles ante la eficiencia y los resultados de un modelo de gestión del talento humano enfocado al Buen Vivir.

Debido a la incidencia de esta dinámica se infiere que los seres humanos no son tratados como socios, sino como simples trabajadores con tareas que cumplir, sin concebir específicamente si se encuentran capacitados o no para asumir determinadas funciones.

Como a estas instancias la estabilidad laboral es considerada como un privilegio de los servidores públicos, se le ha otorgado más importancia a ello que a considerar si realmente los seres humanos se encuentran aptos para asumir estos cargos o si se desarrollan en un ambiente de trabajo que garantiza bienestar. La condición de estabilidad o cambio según reelección conlleva a que no se le dé prioridad a la superación, ni a la gestión del talento que coordina y ejecuta el resto de las funciones. Por ello, se concuerda con Bell et al. (2015). Cuando identifican a esta dinámica de permanencia como el vicio de la mediocridad.

Desde las propias regulaciones jurídicas de los GADM se evidencia que la intención de estas instituciones en el Ecuador no es realizar una correcta y oportuna gestión del talento humano. Aunque existen directrices nacionales que cumplir, cada instancia establece los procesos, los cuales en su mayoría se rigen por un enfoque tradicionalista, donde los escenarios de bienestar y realización humana no se conciben como pautas para determinar el trayecto a seguir.

En el Estatuto Orgánico de Gestión organizacional por procesos para los GAD se concibe a la gestión como acciones enfocadas a planear, ejecutar, dirigir y controlar.

Fundamentalmente, entre las responsabilidades y atribuciones de la administración administrativa solo se establece “elaborar la planificación del talento humano, impulsar prácticas eficientes de control, salubridad, seguridad, evaluación del desempeño, clima laboral, trabajo en equipo, condiciones adecuadas de trabajo y otras de gestión personal, tendientes a fortalecer la cultura organizacional” (p. 38).

Resultados

Hasta el momento el modelo de Gestión del Talento Humano en el sector público en Ecuador se ha centrado en la administración “de personal”, y poco se ha avanzado en construir un modelo que en articulación con el Plan Nacional del Buen Vivir favorezca el alcance de los objetivos institucionales.

Conclusiones

No enfatiza en las prácticas a desarrollar para lograr el bienestar y el respeto por la naturaleza. Se concibe a la capacitación, pero no se orienta cómo lograr la participación.

Se evidencia que la gestión del talento humano en los sistemas de administración pública del Ecuador se centra en los seres humanos como el medio para lograr los objetivos de estas formas de administración y no en la importancia a la calidad de vida y

bienestar del individuo, así como al fortalecimiento de sus capacidades individuales para alcanzar el éxito.

El reconocimiento del Talento Humano en las organizaciones como un factor de ventaja competitiva, razón por la cual las personas deben ser tratadas como elementos básicos de la eficacia organizacional, para lo cual se deben plantear nuevos modelos, enfoques, metodologías y demás sistemas que estén enfocados a los nuevos cambios económicos, políticos, sociales, culturales y demás, que permiten el desarrollo del ser humano.

Los modelos de gestión del talento humano en su mayoría están orientados a las competencias laborales para la consecución de los objetivos organizacionales, quedando demostrado que fueron concebidos para las organizaciones del sector privado de la cual el sector público hace uso.

La gestión del talento humano en el sistema de administración pública en Ecuador; específicamente en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, no cumple con los preceptos del Buen Vivir, presentando en algunos casos especificaciones formales en el ordenamiento jurídico que luego no presentan resultados prácticos, en otros casos, ni en las directrices o regulaciones que orientan esta gestión no se especifican principios como la inclusión, equidad y respeto por la naturaleza.

Bibliografía

- Albo, X. (2010, p. 12). Suma Qamaña, Convivir Bien, ¿Cómo medirlo?
- Bell, R., Espín, M., & Espín, E. (2015). Tendencias de la gestión del talento humano en el Sector Público. *Ecociencia*, 1-14.
- CLAD. (3 de Agosto de 2012, p.1). *Ecuador: "Código de la Administración Pública del Ecuador"*. Obtenido de CLAD: <http://www.clad.org/cooperacion-tecnica/proyectos-concluidos/2013/3-ecuador>
- daGama. (2015). MODELO DE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA EL MINISTERIO DE URBANISMO Y CONSTRUCCIÓN DE ANGOLA. La Habana, Cuba.
- Dávalos. (2008, p. 7). *El Sumak Kawsay y las cesuras del desarrollo*.
- Fernández, A. (21 de Enero de 2012). *Gestión ética del Talento Humano para el bien común en la empresa*. Obtenido de Universidad Rafael Bellosó Chacín:

file:///D:/Descargas/Dialnet-
GestionEticaDelTalentoHumanoParaElBienComunEnLaEmp-5028128.pdf

- Granja, N. (1998). *Fundamentos del Derecho Administrativo*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Houtart, F. (2011). El concepto de *sumak kawsai* (buen vivir) y su correspondencia con el bien común de la humanidad. *Agencia Latinoamericana de Información*, 4-14.
- Houtart, F. (p. 1). El concepto de *sumak kawsai* (buen vivir) y su correspondencia con el bien común de la humanidad. *Agencia Latinoamericana de Información*, 4-14.
- INEC. (2013). *Administración Pública*. Quito: INEC.
- Machicado J. (2010). *Sindicalismo y Sindicato*.
- Minteguiaga, A., & Ubasart, G. (2015, p. 70). Caminando hacia el buen vivir. El reto de definir el régimen de bienestar. *Theomai*, 57-75.
- Montaño, M. (2011). *El procedimiento administrativo*. Loja: Universidad de Loja.
- Oslak, O. (2009). *La Profesionalización del Servicio Civil en América Latina: Impactos sobre el Proceso de Democratización*. OEA-PNUD.
- Oyarce, H. (2010, p. 21). *Panorama de los sistemas de recursos humanos en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Presidencia de la República . (2010). *Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, Registro Oficial 303*. Quito: Ministerio de Coordinación de la Política y Gobiernos Autonomos Descentralizados.
- Ramírez, Á. (2012, p. 12). Innovación en las organizaciones y servicios públicos. *Revista chilena de Administración Pública*, 5-50.
- Rodríguez, A. (2016). *Teoría y práctica del buen vivir: orígenes, debates conceptuales y conflictos sociales. El caso de Ecuador*.
- Secaira, P. (2008). *Derecho administrativo*. Loja: Universidad de Loja.
- SECAP. (2 de abril de 2013). *Servicio Ecuatorino de Capacitación Profesional*. Obtenido de Servicio Ecuatorino de Capacitación Profesional: <http://www.secap.gob.ec>
- Terán, D. (2010). *La autogestión como mecanismo para el desarrollo de los gobiernos autonomos descentralizados*. Quito: Universidad de Las Americas (UDLA).