



LA TECNOLOGÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ECUADOR

*Nelly Elizabeth Astudillo Ordóñez

**Maritza Ortiz Torres

***Cristina Isabel Reinoso Astudillo

Universidad de la Habana

nellyelizabetha@yahoo.es

RESUMEN

La influencia de la tecnología en el desarrollo de las instituciones públicas hace diez años tenía poca incidencia porque no existía el compromiso de autoridades para implementar políticas de cumplimiento obligatorio, sin embargo hoy es primordial que los directivos, como responsables estén inmersos en cada uno de los procesos de cambio, de tal forma que con una adecuada asesoría, las decisiones finales sean por consenso en busca de objetivos comunes, dentro del marco de la innovación tecnológica.

En la actualidad las Instituciones Públicas ponen especial interés en fomentar el compromiso y pertinencia con el desarrollo de la organización por lo que los procesos de gestión de talento humano se realizan con el apoyo de la tecnología a través del desarrollo y aplicación de herramientas informáticas lo que conlleva a los funcionario a brindar un servicio eficiente y eficaz al usuario durante los treientos sesenta y cinco días del año y de esta manera se optimizan los recursos del estado.

SUMMARY

The influence of technology in the development of public institutions ten years ago had little impact because there was no commitment of authorities to implement policies mandatory, but today it is essential that managers, as responsible are immersed in each of the processes of change, so that after appropriate counseling, final decisions are by consensus in pursuit of common objectives within the framework of technological innovation.

Today public institutions put special interest in promoting the commitment and relevance to the development of the organization so that the processes of talent management are conducted with the support of technology through the development and application of tools that leads to the officer to provide an efficient and effective service to the user during the three hundred and sixty five days of the year and thus state resources are optimized.

PALABRAS CLAVE

Tecnología – gestión - talento humano – procesos - instituciones públicas

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:
Nelly Astudillo Ordóñez, Maritza Ortiz Torres y Cristina Isabel Reinoso Astudillo (2016): “La tecnología en la gestión del talento humano en las instituciones públicas del Ecuador”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (marzo 2016). En línea:
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento-humano.html>

INTRODUCCIÓN

El mundo que conocíamos hace diez años, era radicalmente diferente al actual, pensemos por un momento en cómo los dispositivos y productos electrónicos que tenemos hoy, han cambiado la forma de trabajar e incluso de relacionarnos en el ámbito social.

Las instituciones, sean grandes o pequeñas, no escapan a la revolución y a la influencia de las nuevas tecnologías de desarrollo, sobre todo de la información y comunicación que representan en la sociedad actual un aporte significativo de apoyo a la gestión.

El Ecuador no ha sido la excepción, muchas innovaciones han llegado y en algunos casos no son utilizadas apropiadamente, o no son aprovechadas sino en una mínima parte de todo su potencial. La universidad juega un papel importante en el desarrollo de la tecnología a través de la generación de ciencia y su aporte significativo para las instituciones públicas a través de los convenios de cooperación que se desarrollan, vinculando sociedad, ciencia, tecnología y servicio.

En el país existen instituciones que han entendido claramente el rol de los medios tecnológicos en su estrategia de posicionamiento. Consecuencia de ello, es fácil advertir que especialmente las redes sociales ocupan ya un lugar importante en su plan de comunicación y sobre todo, son coherentes con otras variables y acciones.

Las instituciones gubernamentales con el fin de cumplir los objetivos planteados y alcanzar la excelencia en la gestión, promueven el fortalecimiento del talento humano a través de la capacitación para fomentar una cultura de compromiso de servicio a la sociedad y conjugan el trabajo con la tecnología que permite el desarrollo organizacional de manera eficiente.

I. ROL DE LA TECNOLOGÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS.

Para iniciar el estudio teórico que permitirá entender la relación existente entre tecnología, sociedad y gestión del talento humano en las instituciones públicas, es necesario realizar una revisión de los conceptos involucrados.

Vicente Ortega (1989) define a la tecnología como el conjunto de conocimientos de orden práctico y científico que, articulados bajo una serie de procedimientos y métodos de rigor técnico, son aplicados para la obtención de bienes de utilidad práctica que puedan satisfacer las necesidades y deseos de los seres humanos.

Tecnología también se refiere a la disciplina científica enfocada en el estudio, la investigación, el desarrollo y la innovación de las técnicas y procedimientos, aparatos y herramientas que son empleados para la transformación de materias primas en objetos o bienes de utilidad práctica.

La tecnología se define usualmente como el conjunto de herramientas hechas por el hombre, como los medios eficientes para un fin, o como el conjunto de artefactos materiales. Pero la tecnología también contiene prácticas instrumentales, como la creación, fabricación y uso de los medios y las máquinas; incluye el conjunto material y no-material de hechos técnicos; está íntimamente conectada con las necesidades institucionalizadas y los fines previstos a los cuales las tecnologías sirven.¹ Los autores incluyen un amplio rango de aspectos en sus perspectivas sobre la tecnología, piensan a lo largo de líneas de una vieja y bien establecida tradición. Desde los tiempos de Aristóteles, la tecnología está constituida por cuatro elementos: el primero es la materia o el material con el que se elabora el hecho técnico; el segundo, es la forma o el contorno que se le da; el tercero es el fin o el uso para el cual es determinado; el cuarto es la acción eficiente que el hombre constructor de herramientas le proporciona.²

¹ Para una perspectiva más amplia en relación con el concepto de tecnología ver Mitcham (1978) y Hannay/McGinn (1981); ver también Ropohl (1979: 31 f.) que restringe la definición de tecnología a los artefactos materiales, su producción humana y su propósito de uso.

² Muchos autores se han referido de diferentes maneras a este esquema en la esfera de la ética nicomaquea de Aristóteles, e.j. más implícitamente a Friedrich Dessauer 1956, cuando diferencia entre *naturgegebene Bestände* (fuentes naturales o stock of nature), *Ideen* (ideas), *finale Gestaltung* (forma final o final shaping) y *Bearbeitung* (procesamiento o processing), más explícitamente Martin Heidegger en su *Question Concerning Technology*, 1962.

Para Aquiles Gay y Miguel A. Ferreras la Tecnología es conjunto ordenado de conocimientos, y los correspondientes procesos, que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios, teniendo en cuenta la técnica, la ciencia y los aspectos económicos, sociales y culturales involucrados; el término se hace extensivo a los productos (si los hubiera) resultantes de esos procesos, los que deben responder a necesidades o deseos de la sociedad y como ambición contribuir a mejorar la calidad de vida³.

Johan Galtung escribe «Una forma ingenua de entender la tecnología sería considerarla meramente como cuestión de herramientas (equipos) y aptitudes y conocimientos (programas). Claro que estos componentes son importantes, pero constituyen la superficie de la tecnología, como la punta visible del iceberg. La tecnología también comprende una estructura conexa, e incluso una estructura profunda. Los conocimientos en que se basa constituyen una determinada estructura cognoscitiva, un marco mental, una cosmología social que actúa como un terreno fértil en el que pueden plantarse las semillas de determinados tipos de conocimientos para que crezcan y generen nuevos conocimientos. Para utilizar las herramientas hace falta una cierta estructura del comportamiento. Las herramientas no funcionan en un vacío, las hace el hombre y las utiliza el hombre y para que puedan funcionar requieren determinadas circunstancias sociales. Incluso una tecnología de la producción totalmente automatizada implica una estructura cognoscitiva y del comportamiento, es decir de distanciamiento del proceso de producción. Por lo general se tiene muy poca conciencia de estas estructuras que acompañan a las tecnologías [...] hay tendencia a reducir las tecnologías a técnicas”⁴

Tecnología es la totalidad de los medios empleados para proporcionar los objetos necesarios a la subsistencia y al bienestar humano⁵.

Tecnología: Reflexión filosófica sobre las técnicas, sus relaciones con las ciencias y las consecuencias políticas, económicas, sociales y morales de su desarrollo⁶.

La tecnología se ha introducido en todos los aspectos de la vida diaria, de tal forma que no existe, actualmente, espacio alguno libre de su influencia. La época actual, se podría calificar de tecnológica, ya que la mayoría de los seres humanos viven altamente influenciados por la tecnología, y en una interacción continua con la misma. La tecnología debe considerarse como la suma del saber y del trabajo

³ Aquiles Gay y Miguel A. Ferreras, señalan en su libro *La Educación Tecnológica, Aportes para su implementación*.

⁴ Johan Galtung escribe, en un interesante estudio preparado para la UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo), que lleva por título: *El desarrollo, el medio ambiente y la tecnología* (Naciones Unidas, Nueva York, 1979):

⁵ Webster's new collegiate dictionary; 1977.

⁶ Louis— Marie Morfaux, *Diccionario de ciencias humanas*.

del hombre, en su lucha por dominar el medio natural, y vencer todo aquello que le es adverso.

El valor que tiene la tecnología al servicio de la humanidad se lo advierte en todos los ámbitos de la ciencia que ofrece mejores condiciones de vida para la sociedad y que hace referencia a una amplia variedad de recursos, desarrollados a partir de la aplicación de la tecnología a nivel mundial.

En el área de servicios en las instituciones públicas la informática brinda la posibilidad de interactuar a través de redes o en internet con herramientas como la computadora, la telefonía móvil o cualquier otro dispositivo electrónico con capacidad de almacenar, procesar y transmitir información, esto ha causado una profunda revolución en la manera en que los seres humanos acceden a la información, la generan, la difunden y se comunican.

También es importante conocer la concepción de instituciones públicas. (Ramirez Cardona). Las instituciones públicas son creadas por el gobierno para prestar servicios públicos. Son aquellas entidades que pertenecen al Estado, tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios. Se crean mediante un decreto del Ejecutivo, para la realización de actividades mercantiles, industriales y cualquier otra actividad conforme a su denominación y forma jurídica.

En la literatura sobre empresa pública existe una amplia variedad de definiciones y acepciones. Por lo general tienden a señalar, en primer término, la propiedad parcial o total del capital por parte del Estado, en segundo, que esta participación está fundada en un fin específico.

Las instituciones públicas tienen características que las diferencian de las empresas privadas, en la siguiente figura se exponen las principales características de las instituciones públicas.

Conformación	•Organismos del Estado
Régimen Laboral	•Leyes de la función Pública
Medición de Resultados	•Eficiencia en el servicio
Relación entre Inversión y Resultados	•Grado de satisfacción de la sociedad
Mercado y Precio	•Buen servicio no influye el costo
Control	•Fiscal y social
Régimen Laboral	•Nombramiento y Control
Duración	•Mientras la ley lo autorice

Siendo el talento humano el elemento esencial en el desarrollo de las Instituciones de servicios es necesario resaltar algunos conceptos de esta categoría.

Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual. En este sentido Frappaolo y Koulopoulos (2001)⁷, plantean que la gestión del conocimiento incrementa la capacidad de respuesta y la innovación, a través de una combinación sinérgica de datos y capacidades de procesamiento de información mediante la creación e innovación por parte de los seres humanos.

El talento humano, definido por Balza (2010), como el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad⁸.

Las organizaciones inteligentes tratan a sus miembros como socios y no como simple empleados, en este particular Chiavenato (2002)⁹, define a las personas como los proveedores de conocimientos, habilidades, y sobre todo, el más importante aporte de las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales.

Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal. En consecuencia, el contexto en que se sitúa la gestión del talento humano está representado por las organizaciones y las personas, como lo refiere Chiavenato (2002)¹⁰, la gestión del talento humano depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada y los procesos internos.

El Profesor Rafael José Orellan en su artículo El Talento Humano como el principal activo de la organización menciona, “La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para

⁷ Frappaolo, C. y Koulopoulos, T. (2001). *Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la gerencia del conocimiento*. México: McGRAW-HILL.

⁸ Balza, A. (2010). *Educación, investigación y aprendizaje: una herramienta desde el pensamiento complejo y transdisciplinario*. Guárico: APUNESR

⁹ Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGRAW-HILL

¹⁰ Idem

la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos”¹¹.

Idalberto Chiavenato define a la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño¹².

Las autoras concuerdan con Desler Gary que afirma que la gestión del talento humano son las prácticas y políticas necesarias para mejorar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía¹³.

Un criterio enfocado a la utilización de las personas como medios para lograr los objetivos institucionales es el de Mondy, R Wayne que afirma que el talento humano es un recurso de la organización¹⁴.

Para comprender el concepto de gestión de talento humano se hace necesario conocer los conceptos de administración, gestión, tipos de gestión. Administración.- “Es la ciencia social o tecnológica Social y técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, el conocimiento, etc.) de la organización con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo esto de los fines perseguidos por la organización”. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Administración>, 2012).

La Gestión.- “Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. (<http://definicion.de/gestion/>, 2012). Por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto, siendo también la dirección o administración de una compañía o de un negocio.

Además, la gestión no posee fórmulas secretas ni requiere de habilidades extraordinarias, pues su principal punto de apoyo está en la capacidad de hacer y concentrar el esfuerzo en un espacio y tiempo a través del cual se logran los mejores resultados. Importante es subrayar que la gestión, que tiene como

¹¹ Orellán Rafael José, Art. *EL Talento Humano como el Principal Activo de la Organización*

¹² Chiavenato Idalberto 2009

¹³ Desler Gary 2006

¹⁴ Mondy, R Wayne 2005

objetivo primordial el conseguir aumentar los resultados óptimos de una industria o compañía, depende fundamentalmente de cuatro pilares básicos gracias a los cuales puede conseguir que se cumplan las metas marcadas.

En este sentido, el primero de los citados puntales es lo que se reconoce como estrategia. Es decir, el conjunto de líneas y acciones que se deben llevar a cabo, teniendo en cuenta factores como el mercado o el consumidor, para consolidar los objetivos y hacerlos efectivos.

En la siguiente figura se sintetizan los tipos de gestión:



Es preciso desarrollar el concepto de gestión del talento humano, toda vez que es la variable de estudio que se está relacionada con la categoría tecnología.

Para Chiavenato, la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro"¹⁵.

"La gestión del talento humano es la responsable de la dimensión humana en la organización, esto incluye:

- Contratar personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo.
- Capacitar a los empleados.
- Proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que propicien la motivación y la productividad en la organización". (Formales, 2011).

Las autoras concuerdan con Idalberto Chiavenato en que la gestión del talento humano efectiva es aquella que considera la efectividad de la organización integrando a los colaboradores con los objetivos y planes de la empresa.

¹⁵ Idalberto Chiavenato 2002. *La Gestión del Talento Humano*

Como un aporte propio se puede mencionar que la gestión del talento humano es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, normas, reglas y estrategias y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito.

La gestión del Talento Humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que constituye el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Es imperioso entonces mencionar los elementos de la gestión del talento humano que se describen en la siguiente tabla.

Elementos de Gestión del Talento Humano

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Talento Humano como recurso de la competitividad	Actualmente se está conformando un nuevo modelo de sociedad que muchos autores califican de “sociedad del conocimiento” o “era de la Información”, que ha conducido a las organizaciones a buscar nuevos modos de gestión en los que factores como el aprendizaje continuo, la innovación y la creatividad se convierten en elementos decisivos y críticos para lograr organizaciones más eficientes y competitivas.
Enfoque sistémico o integrador	Los enfoques sistémico, multidisciplinario, participativo, proactivo y de proceso, son esenciales en la gestión del talento humano. Por ello es imprescindible adoptar un sistema de GTH reflejado por un modelo consecuente con los objetivos organizacionales.
Coherencia entre gestión de talento humano y estrategia organizacional	La coherencia entre gestión de talento humano con la cultura o filosofía empresarial son las interacciones en la aplicación de políticas de GTH entre las unidades empresariales, considerando las interacciones con todas las otras áreas funcionales.

Fuente: Elaboración propia

Desde una simple concepción que la describe como la capacidad para desempeñar una serie de tareas en un empleo definido; la competencia laboral ha sido quizá uno de los conceptos que mayores análisis conceptuales ha suscitado.

La aplicación en la gestión del talento humano, en aspectos como la formación, el desarrollo y capacitación laboral, pone el concepto al frente de variadas denominaciones; se tiene así la formación por competencias, la selección por competencias, la evaluación de competencias, la compensación por competencias.

En América Latina, se ha desarrollado ampliamente la capacidad institucional en la oferta de formación para el trabajo. Prácticamente todos los países de la región tienen una Institución dedicada por Ley a la formación y desarrollo del Talento Humano (Jiménez, Alfonso. 2000).

Es en este escenario en el que se acogió en los últimos cinco años el conjunto de promesas renovadoras implícitas en el concepto de trabajo competente el cual además, tuvo una influencia decisiva en la modernización y ajuste de los, muchas veces, atrasados programas de formación.

La relación los elementos tecnología, sociedad y talento humano es innegable en el desarrollo de las naciones, sobre la base de las conceptualizaciones enunciadas anteriormente es menester manifestar que la tecnología juega un papel importante en la gestión del talento humano en las instituciones públicas, que empieza con la tecnología de la comunicación para los procesos de reclutamiento, selección, formación, control y evaluación, la sociedad se beneficia de los servicios y los productos que el personal calificado de una institución le ofrece.

Por lo tanto se podría mencionar que la innovación es una actividad marcadamente intensiva en capital humano. Por tanto el nivel de conocimientos (formación) de las personas determinará en gran medida la cantidad y calidad del servicio o producto;

Por otra parte, el talento humano influye y determina el desarrollo de los sistemas institucionales. Así la educación de las personas influye necesariamente en la actitud de la sociedad ante la estimulación de la actividad innovadora, por ejemplo, el desarrollo y respeto de los derechos de propiedad intelectual e industrial.

II LA TECNOLOGÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ECUADOR.

Tecnología en las Instituciones públicas del Ecuador

Como una iniciativa gubernamental con la cual el Estado pretendía generar una plataforma que conjugara la infraestructura, talento humano, equipamiento,

incentivo tanto administrativo como financiero y el beneficio para la sociedad, es como se erigió la recién inaugurada universidad de investigación de tecnología experimental Yachay, ubicada en la ciudad del conocimiento (Ecuador), área planificada para la innovación tecnológica y negocios intensivos en conocimiento, donde se combinan las mejores ideas, talento humano e infraestructura de punta, que generan las aplicaciones científicas de nivel mundial necesarias para alcanzar el buen vivir.

En Ecuador, cada vez más entidades públicas ofrecen sus servicios en línea. Es decir, dan atención al público a través de sus portales, trecientas dieciocho instituciones ofrecen estos servicios, según recoge el informe del Semanario de Economía y Negocios Líderes.

Entre ellos están el Servicio de Rentas Internas (SRI), el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Biess), el Ministerio del Interior, la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Senescyt), el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio de Educación, etc. Según el Semanario, tres razones explican ese dinamismo en el servicio que, en momentos, es personalizado: la mayor inclusión de Internet en el país, que en la actualidad supera el 30%, cuando hace cinco años bordeaba el 10%. Hoy, tres de cada 10 ecuatorianos acceden a Internet.

La inversión efectuada en el sector público para habilitar las plataformas, que en ciertas instituciones, como el Consejo de la Judicatura, alcanzan los USD 20 millones. Allí, según Mauricio Domínguez, su director de Comunicación, la inversión se justifica en el desarrollo e implementación, entre otros proyectos, de la plataforma tecnológica Justicia 2.0, un sistema informático que incluye el archivo en audio y video de los procesos judiciales. El SRI invirtió una cantidad similar en su plataforma para que los usuarios realicen sus declaraciones en línea.

La razón que motiva a las entidades a realizar servicios en línea engloba a las campañas de educación al usuario, según afirmaron los analistas consultados por Líderes. De ahí que, en la Red, el usuario puede pagar impuestos, obtener créditos, efectuar operaciones de comercio exterior, revisar información académica, etc. A pesar de ello, los portales públicos aún no están entre los más visitados en el país, un portal especializado en medir el tráfico que tienen los sitios a escala mundial.

En Ecuador, la página con más visitas es Facebook, seguida de Google y YouTube. El portal público mejor ubicado es el del IESS, en el puesto 32; el del SRI es el número 40; el del Banco del IESS es el 68. Las personas aún muestran temor al ingresar sus datos en la Red. En ese sentido, la seguridad en los

servicios en línea involucra al personal de las instituciones, las entidades de soporte, los proveedores de Internet y también a los usuarios externos. (Diario el Comercio 2014).

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Coordinación de Conocimiento y Talento Humano con la finalidad de cumplir el objetivo estratégico: incrementar el fortalecimiento a la gestión de las entidades públicas, para el mejoramiento en la provisión de servicios de calidad con calidez, cobertura y pertinencia cultural y/o territorial, favorece la implementación tecnológica en la administración pública; de esta forma se logra un acercamiento con el usuario las 24 horas del día durante todo el año, dado que la tecnología permite a la administración la simplificación de trámites con lo cual son innumerables las prestaciones que en este sentido benefician al usuario.

Para alcanzar la excelencia en la gestión y cumplir los objetivos institucionales es indispensable el fortalecimiento del talento humano y promover la participación directa en el desarrollo organizacional a través de la aplicación de modelos de gestión que coadyuven a la eficiencia en la actividad institucional, fortalecidos con la capacitación en utilización de tecnología administrativa, financiera, de salud entre otras.

Tecnología en los procesos de gestión del Talento Humano en el Ecuador.

La gestión del talento humano en las instituciones públicas con la ayuda de la tecnología avanza a pasos agigantados, la planificación, reclutamiento, selección, desempeño, capacitación con programas asistidos por computador, incluye las TICs en su desarrollo, lo que significa un ahorro de recursos en términos monetarios, de tiempo de horas-trabajador, invertido en la revisión de currículos, que sigue siendo la carta de presentación de los aspirantes a un puesto. Alastruey señala “con internet, este documento personal adquiere vida propia y se convierte en un elemento más vivo que nunca”¹⁶.

El futuro supone importantes transformaciones en las instituciones y la inversión se verá reflejada especialmente en la ejecución de procesos transparentes con el uso de plataformas a las cuales tiene acceso todo el mundo y que permiten la innovación y colaboración de los funcionarios de las unidades de talento humano.

El gobierno además genera programas como Semilleros de Talento Humano que es una propuesta de formación que generará talento humano pre-calificado en habilidades y conocimientos propios del sector público ecuatoriano con alta posibilidad de iniciar una carrera en las Unidades Administrativas de Talento

¹⁶ Alastruey, 2009, p.24

Humano. Este proyecto ofrece oportunidades de capacitación a los estudiantes del último año a concluir su carrera con formación académica y práctica.

Tecnología y calidad de las instituciones públicas del Ecuador.

En el Ecuador, las organizaciones se han visto involucradas en el cambio tecnológico y las exigencias competitivas en cuanto a la calidad en los procesos operativos, regulados bajo normas estandarizadas (ISO), (OHSAS), se hace por tanto, necesario que el rol del departamento de talento humano, sea fundamental en la clasificación y selección del personal, que le permita a la empresa ser competitiva en condiciones de desarrollo permanente.

Durante siglos predominó el criterio, ampliamente difundido, de que las ciencias y las personas dedicadas a su ejercicio se conectaban relativamente poco con las cuestiones propias de la vida cotidiana. Hoy, se reconoce que esa esfera de la actividad humana, está estrechamente vinculada al desarrollo de la tecnología y el interés por el saber ha tenido como estímulo principal la búsqueda de soluciones a problemas de todo tipo a los que el hombre ha debido enfrentarse en el camino de su vinculación con la naturaleza y consigo mismo. El desarrollo de las ciencias constituye uno de los principales resultados y un medio fundamental del desarrollo humano.

En la última década se hace evidente el impacto del desarrollo científico sobre la generación de las tecnologías y su sentido humanista y el valor económico del conocimiento.

Como señalan Mowery y Rosenberg, "... en el siglo XX, la innovación se volvió demasiado importante para quedar a merced de los caprichos del mercado y los ardides del inventor individual ... A un grado mucho mayor del que somos conscientes, la ciencia se ha convertido en un sirviente de la tecnología industrial en las sociedades industrializadas"¹⁷

De esta forma, los propósitos profundamente humanistas y espontáneos que inspiraron, en términos generales, el desarrollo del pensamiento científico desde sus inicios quedaron "atrapados en las redes" de una necesaria e inevitable conversión de los conocimientos científicos en tecnologías, las cuales han proliferado de un modo extraordinario en todos los ámbitos de la actividad humana, en particular, a lo largo del pasado siglo. Tal desarrollo de las tecnologías, desde su nacimiento, se ha orientado hacia el mercado como fin determinante y último.

¹⁷ Mowery y Rosenberg 1992

En este sentido resultan altamente significativas las afirmaciones contenidas en el Informe sobre Desarrollo Humano 2001, del PNUD, cuando se señala: “La tecnología se crea en respuesta a las presiones del mercado y no de las necesidades de los pobres, que tienen escaso poder de compra. Las actividades de investigación y desarrollo, el personal y las finanzas están concentrados en los países ricos, bajo la conducción de empresas transnacionales y a la zaga de la demanda del mercado mundial, dominado por consumidores de altos ingresos”¹⁸.

Las instituciones públicas en Ecuador invierten cada día más en tecnología que les permite mejorar su servicios y productos, en cuanto a los servicios cada día es más imperiosa la necesidad de fortalecer el talento humano con capacitación para que los usuarios satisfagan sus requerimientos a través del servicio de calidad, en lo que se refiere a los productos, la tecnología permite elaborar artículos y maquinaria bajo normas internacionales de producción y de esta manera ofrecer a la sociedad calidad.

CONSIDERACIONES FINALES.

El desarrollo tecnológico experimenta cambios acelerados que día a día se apoderan de las actividades de todos los seres humanos, por lo que la sociedad y en especial las instituciones requieren aunar esfuerzos para incluir en sus procesos la tecnología para desarrollar sus actividades y cumplir la misión en forma eficiente.

En las instituciones públicas, la influencia de la tecnología está considerada en los niveles de organización directivo, ejecutivo y operativo, así tenemos: los directivos se valen de ésta en la comunicación; el nivel ejecutivo se robustece en el área administrativa y técnica y el nivel operativo se considera afortunado porque la tecnología tanto de comunicación como de maquinaria es imprescindible en las actividades diarias. Lo que implica que la comunicación se sustenta en la recolección de datos que se convierte en información y que estos respondan a los requerimientos de la sociedad.

En Ecuador se aprecia, en los últimos años, un intento del Gobierno en el fomento del uso de las tecnologías en las instituciones públicas con el objetivo de elevar los niveles de servicios que se brindan, por lo que se hace necesario formar al personal encargado de brindar dichos servicios en esta temática.

BIBLIOGRAFÍA

¹⁸ PNUD 2001. Informe sobre Desarrollo Humano

(<http://definicion.de/gestion/>,2.(2012).(<http://definicion.de/gestion/>, 2012). Obtenido de (<http://definicion.de/gestion/>, 2012).: (<http://definicion.de/gestion/>, 2012).

Balza, A. (2010). *Educación, investigación y aprendizaje una herramienta desde el pensamiento complejo y trasndisciplinario*. Guarico APUESR.

Censos, I. N. (2010). *Normativa legal*. Quito - Ecuador: INEC.

Daniel, A. (Marzo 2003). *Papeles del CEIC No. 52*.

Ecuador, C. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador Art. 228*. Quito: Registro Oficial.

Fidel, C. D.-B. (2004). *Ciencia, Tecnología y Sociedad, hacia un desarrollo sostenible e al era de la globalización*. La Habana: Científico - Técnica.

Frappaolo, , C., & Koulopoulos, T. (2001). *Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la gerencia del conocimiento*. México: McGrawhill.

Galtung, J. (1979). Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo),. *El desarrollo, el medio ambiente y la tecnología*. Nueva York.

Gay , A., & Ferreras, M. (s.f.). *La Educación Tecnológica, Aportes para su implementación*.

Idalberto, C. (2009). Gestión del Talento Humano. En C. Idalberto, *Gestión del Talento Humano* (pág. 42).

Idalberto, C. (s.f.). Introducción a la Teoría General de la Administración. En C. Idalberto, *Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edición* (págs. 225 - 231).

James Stoner Edward, F. D. (s.f.). *Administración Sexta Edición* Pág. 11.

Jimenez, A. (2000).

La Gestión por competencias. Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos. (1997). Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Louis. (s.f.). *Diccionario de ciencias humanas*.

Menoscal), C. d. (2004). *Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología*. La Habana: Felix Varela.

Núñez Jover, J. (1999). *La ciencia y la tecnología como procesos sociales*. La Habana: Felix Varela.

Núñez Jover, J. (2008). *Pensar, ciencia, tecnología y sociedad*. La Habana: Felix Varela.

Ortega, V. y. (1999). *Ingeniería, Ciencia y Tecnología*. La habana: Felix Varela.

Ramirez Cardona, C. (s.f.). *Fundamentos de la Administración*. Santa Fe, Bogotá: Ecoe.

Riobamba, G. A. (2007). *Ordenanza Municipal*. Riobamba.

Tecnología), C. d. (1999). *Tecnología y Sociedad*. La Habana: Felix Varela.

Tonnies, F. A.(Marzo 2010). *Los conceptos de "comunidad"y "sociedad"*. Guatemala.

Weihrich, H. K. (Décima edición). *Administración de una perspectiva global*. pág. 2.