



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

Análisis del cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una institución pública de la ciudad de Loja.

AUTOR:

Flores Iñiguez María Augusta

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Ing. Bajaña Villagómez Yanina Shegia, Ph.D.

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad **por la Ingeniera en Administración de Empresas, María Augusta Flores Iñiguez**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL ARTICULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL

PhD. Bajaña Villagomez Yanina Shegia, Ing.

REVISOR

Ing. Andrea Johanna Rodríguez Bustos, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a los 26 días del mes de julio del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo María Augusta Flores Iñiguez

DECLARO QUE:

El Artículo Profesional de Alto nivel: Análisis del cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una institución pública de la ciudad de Loja, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 26 días del mes de julio del año 2023

EL AUTOR

María Augusta Flores Iñiguez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Yo María Augusta Flores Iñiguez

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Artículo Profesional de Alto Nivel: Magister en Gestión del Talento Humano** titulado: Análisis del cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una institución pública de la ciudad de Loja, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de julio del año 2023

EL AUTOR

María Augusta Flores Iñiguez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND

secure.orkund.com/bld/view/152375420-596153-625133#DxU9CqAwDAbQu2QOkq//6VWkIgx5VDnbpKN7dDI/30rOo7pDC8NnYQQ

URKUND

Documento: [Tesis Ma Augusta Flores Tutor Bajana.docx \(D159612864\)](#)

Presentado: 2023-02-17 10:35 (-05:00)

Presentado por: yashebavi@hotmail.com

Recibido: yanina.bajana.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: [Tesis Ma Augusta Flores Tutor Bajana] [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 22 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.

TEMA: Análisis del cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una institución pública de la ciudad de Loja.

MAESTRANTE: María Augusta Flores Iñiguez

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE

ELABORADO POR:

PhD. Bajaña Villagómez Yanina Shegia, Ing.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

AGRADECIMIENTO

Con infinito aprecio, consideración, respeto y reconocimiento sincero por todo el apoyo, brindado hacia mi persona en la culminación de este trabajo, agradeciendo de todo corazón a:

Dios por brindarme la oportunidad, y la salud para continuar en este proceso de obtener uno de mis Anhelos más deseados

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil a través del programa de Maestría en Gestión de Talento Humano, por haber fortalecido en mí el saber y la ciencia, con la calidad.

A la Ingeniera Yanina Bajaña, por su ayuda incondicional y fuente de estímulo, que, con su valiosa capacidad y conocimiento, supo guiar durante el desarrollo de la investigación.

Agradezco a mi Madre Lic. Mariana Iñiguez, por ser mi apoyo para seguir adelante.

A la Ingeniera Azucena Gonzales por su incondicional ayuda y la mejor fuente de estímulo, quien supo orientar este trabajo con sus valiosos conocimientos.

En general a todas las personas que de una u otra forma me brindaron su apoyo, consideración y consejos para poder concluir con éxito este aporte de investigación.

María Augusta Flores Iñiguez

DEDICATORIA

El presente Artículo va dedicado con todo mi cariño para: Mi Dios, Padre Celestial, Creador y guía de mi vida, el que me fortalece cada día, por permitirme cumplir una etapa más en mi vida y a mi madre por su apoyo incondicional y enseñarme que la mejor herencia en la vida es la educación.

María Augusta Flores Iñiguez.

RESUMEN

El Presente Artículo Científico está enfocado en un análisis del cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una institución pública de la ciudad de Loja. El incumplimiento de esta normativa legal y sus posibles causas han motivado a la realización de este trabajo de investigación cuyo propósito fue analizar si existe deficiencia e incumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en la Institución Pública de la Ciudad de Loja. La metodología utilizada fue de tipo cualitativo, método inductivo con corte longitudinal, diseño no experimental, con alcance exploratorio. Para el levantamiento de información se procedió por data secundaria basándose en la revisión documental, utilizando documentos fiables ya existentes. Por otra parte, también se aplicaron entrevista, a través de preguntas semiestructuradas las cuales se basaron en la planificación, selección de personal, formación y capacitación. Para el procesamiento y análisis de la información se hizo uso de la técnica de triangulación de datos en la cual se realizó un análisis desde tres perspectivas: por una parte, la LOSEP, por otra parte, la contraloría y finalmente la entrevista que permitió conocer los diferentes puntos o perspectivas. Finalmente, un análisis de la normativa legal del Estado Ecuatoriano lo que permite establecer un control de Confiabilidad y veracidad permitiendo así establecer un diagnóstico de la situación actual, concluyendo que, en una Institución Pública de la Ciudad de Loja, existe incumplimiento en la aplicación de la Normativa Legal en la Contratación de Personal. Ante esta realidad se diseña una estrategia que sirva como mecanismo de mejora y cumplimiento en el proceso de contratación.

Palabras clave: Contratación de Personal, Normativa legal, Institución Pública, Talento humano.

ABSTRACT

This Scientific Article is focused on an analysis of compliance with legal regulations in the hiring of personnel in a Public Institution of the City of Loja. The failure to comply with this legal regulation and its possible causes have motivated the realization of this research work whose purpose was to analyze if there is a deficiency and non-compliance with the legal regulations in the hiring of personnel in the Public Institution of the City of Loja. The methodology applied was qualitative, inductive method with longitudinal cut, non-experimental design, with an exploratory scope. For the collection of information, secondary data was used based on documentary review, using already existing reliable documents. On the other hand, interviews were also applied, through semi-structured questions which were based on planning, personnel selection, training and training. For the processing and analysis of the information, the data triangulation technique was used, in which an analysis was carried out from three perspectives: on the one hand, the LOSEP, on the other hand, the comptroller and finally the interview that allowed to know the different points or perspectives. Finally, an analysis of the legal regulations of the Ecuadorian State which allows establishing a control of Reliability and veracity thus allowing to establish a diagnosis of the current situation, concluding that, in a Public Institution of the City of Loja, there is a breach in the application of the Legal Regulations in the Recruitment of Personnel. Given this reality, a strategy is designed to serve as a mechanism for improvement and compliance in the contracting process.

Keywords: Recruitment of Personnel, Legal Regulations, Public Institution, Human Talent.

Introducción

Los servicios públicos a lo largo de la historia han sido de valiosa trascendencia para los Estados de cada País. La generación de dichos servicios son la forma en que se logra el cumplimiento de objetivos establecidos por los gobernantes y legisladores de cada distrito.

La naturaleza entre los colaboradores y la entidad pública ha sido observada por la doctrina filosófica. Ante esta realidad se ha creado una división para poder medir las irregularidades que revisten a los servidores públicos, con el afán de corregir y brindar mejor servicio a la ciudadanía.

Las empresas públicas, comerciales, industriales y entidades estatales, como se las conoce en la doctrina filosófica, requieren ser reguladas para lo cual los mandatos constitucionales han ido aportando competencias según sus necesidades. En determinadas ocasiones se ha podido evidenciar que sus roles y competencias no han sido definidas de forma adecuada o que el servicio que brindan no tiene los estándares requeridos para el cumplimiento de las expectativas ciudadanas.

Por otra parte, al haber conocido un régimen divergente al sector público, se han encontrado particularidades que no están acorde con lo establecido en el mencionado régimen (Villegas Arbelàez, 2013).

Esta investigación establece el régimen profesional por el decreto judicial ecuatoriano a los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas públicas. Se propone medir características y categorización en la que tanto la doctrina filosófica como el derecho han previsto para globalizar a los servidores públicos y estandarizar sus procesos. Asimismo, analiza el límite de la regulación gremial prevista por el reglamento ecuatoriano en el cual convergen normas de lineal subsidio y de derecho distante.

Antecedentes

En 1989, las instalaciones de la institución Pública de la Ciudad de Loja objeto de estudio se ven mejoradas simultáneamente con el crecimiento de la estructura organizacional y se comienza a mejorar los ingresos económicos de esta entidad. Se reestructura el área administrativa como Finanzas, Talento Humano y Asesoría Jurídica, Plana Mayor, Primer jefe, Segundo jefe, jefe de Brigada. De 1993 a 1999, con el ingreso de nuevas autoridades, se continúa impulsando el equipamiento de esta entidad lo que permitió un mejor servicio a la comunidad. También se incrementó el personal administrativo y operativo y se constituyó una segunda compañía al sur de la ciudad de Loja.

En el año 2011, se aprueba la Ordenanza de Institucionalización de la organización objeto de estudio, cumpliendo disposiciones del Art. 140 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, COTAD, la misma que para ese tiempo cuenta con 50 miembros pertenecientes al personal de fila, mientras que el personal administrativo compuesto por: Secretaría General, Relaciones Públicas, División Administrativa y Financiera, División de Asesoría Jurídica; División de Talento Humano, División de Gestión de Riesgos y Prevención; División de Comunicación y Tecnología; División de Atención Médica Prehospitalaria. Además, conto con un Directorio integrado por el alcalde de la Ciudad de Loja en calidad de presidente y autoridad máxima, director ejecutivo del Consejo Cantonal de Seguridad Ciudadana; un representante de la Dirección Provincial de la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos; y, comandante Operativo de la Institución objeto de estudio.

En Ecuador en lo que respecta al derecho administrativo, la contratación pública ha ido avanzado con muchos cambios esenciales, desde lo ambiguo, hasta la modernización del sistema. Acompañando en este proceso la implementación de las últimas tecnologías, con el fin de tener un proceso orientado a establecer, planificar, motivar, organizar y garantizar una intervención en procedimientos que se efectúan antes de que exista un contrato.

En la actualidad la contratación pública es un eje fundamental de la administración pública, debido a su impacto económico y social, siendo una herramienta para manejar una crisis, de tal forma generar economías sostenibles. Los principios de la contratación pública contribuyen a una mejor comprensión de las normas para cumplir los lineamientos, aplicar la ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, siendo de valiosa importancia para la gestión de un país, permite que los recursos públicos, como es la institución objeto de estudio sean utilizados efectivamente. De tal forma busca el bienestar colectivo entre el Estado, los proveedores, y la sociedad en general. Es importante tomar en cuenta que, para acceder a un contrato público, hay que asegurarse de cumplir con los requisitos necesarios y presupuestos previstos por la normativa vigente (Viscarra, 2021).

La contratación pública es de suma importancia para la gestión de un país, de tal manera busca el bien colectivo entre el Estado, los proveedores, y la sociedad en general. Es fundamental considerar que, para acceder a un contrato público, hay que cumplir con los requisitos necesarios y presupuestos previstos por la normativa vigente.

Problemática

Para Chiavenato (2012), el reclutamiento es un “proceso mediante el cual la organización atrae candidatos para abastecer su proceso selectivo” (p. 4).

Los procesos de contratación de personal deben enmarcarse en preceptos legales contemplados en la normativa vigente en el Estado ecuatoriano, con la finalidad de ser desarrollados con total transparencia y estricto apego a principios que conlleven una correcta aplicación del orden jurídico existente, los entes de control destinados para la observancia de dichos procesos serán los encargados de evidenciar las falencias que puedan derivarse de los mismos.

Las instituciones se ven inmersas en actos que violentan la normativa en materia de contratación de personal. Esto generó la necesidad de realizar el análisis de los procesos de contratación en una institución pública de la ciudad de Loja lo que tuvo como objetivo evidenciar si existe cumplimiento de la normativa legal destinada para el efecto.

Formulación del Problema

¿Existe cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una Institución Pública de la ciudad de Loja?

Justificación

Práctica Social

El presente artículo es de vital importancia ya que establece las formas de proceder de una Institución Pública y los trabajadores al enfrentar determinadas situaciones, debido a que las normas laborales con las que se rigen son ignoradas o no están establecidas. El desarrollo de este artículo sirve para mejorar el desempeño de cada trabajador dentro de la empresa, ya que su propósito principal es de analizar y determinar el cumplimiento con el fin de evidenciar la necesidad de regular las normas a las que obligatoriamente debe sujetarse el empleador y los trabajadores con motivo de la ejecución o prestación del trabajo. La función principal es proponer estrategias que contribuyan al cumplimiento de normas y reglamentos de control internos por el patrono de acuerdo con los intereses de la institución objeto de investigación y la legislación laboral vigente, el cual establece las condiciones de trabajo, las relaciones humanas, medidas de orden técnico, de seguridad, sin excluir las sanciones disciplinarias. Sin olvidar respaldar al empleado ante escenarios negativos; lo cual va de la mano con la línea de investigación, que en esta presente investigación es la de Modelos y prácticas de gestión de personas y del talento humano.

Académica

En lo referente a lo académico, este estudio da conocer la normativa legal en la contratación de personal en entidades públicas para fortalecer el conocimiento a la población a ingresar y en general contribuyendo para así formar una mejor sociedad que favorezca el bienestar y satisfacción de empleados del sector público. Además, sirve como una guía para posteriores estudios al respecto y como base para desarrollar estrategias que mejoren el cumplimiento de la normativa legal en los procesos de contratación de personal en instituciones del sector público y así se pueda implementar de mejor manera en estas instituciones y se cumpla o establezca de manera correcta la normativa legal en contratación de personal en instituciones ya mencionadas.

Metodológico

Con respecto a lo metodológico teniendo en consideración que las instituciones públicas no llevan a cabalidad la normativa legal en la contratación de personal, y el no existir información al respecto, es uno de los problemas encontrados el cual constituye el eje de este trabajo investigativo cualitativo. Lo cual permite contribuir a reforzar a futuras investigaciones relacionadas a este contexto investigativo.

Objetivo General

- Analizar el cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una Institución Pública de la ciudad de Loja.

Objetivos Específicos

- Analizar las teorías existentes relacionadas con los procesos de contratación y el marco conceptual que permite un mejor entendimiento de las variables.
- Determinar el marco referencial, tanto como marco legal con el fin de comprender mejor las leyes referentes a contratación de personal.

- Establecer el marco metodológico para identificar el cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una Institución Pública de la ciudad de Loja.
- Realizar un diagnóstico de la situación actual con respecto a la relación del cumplimiento de la normativa legal con la contratación de personal.
- Diseñar estrategias que mejoren el cumplimiento de la normativa legal en los procesos de contratación de personal en instituciones del sector público.

Propósito:

Analizar si existe deficiencia e incumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una Institución Pública de la ciudad de Loja.

Preguntas de la Investigación

¿Cuál es el marco teórico existente relacionado con los procesos de contratación?

¿Cuáles son las investigaciones relevantes relacionadas con los procesos de contratación y qué aspectos legales destacan?

¿Cuál es el Marco Metodológico que permite identificar el cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una Institución Pública de la ciudad de Loja?

¿Cuál es el diagnóstico de la situación actual con respecto a la relación del cumplimiento de la normativa legal con la contratación de personal?

¿Cuáles son las estrategias que pueden ayudar a mejorar el cumplimiento de la normativa legal en los procesos de contratación de personal en instituciones del sector público?

Limitaciones

Una de las limitaciones en la presente investigación, fue que las instituciones Públicas no brindan de forma confiable y con veracidad la información con respecto al proceso de contratación de Personal.

Otra limitación fue la no existencia de un precedente histórico en el proceso de investigación.

Delimitación

La presente investigación sobre el Análisis de la Normativa legal en la contratación de personal se llevó a cabo en una Institución Pública de la Ciudad de Loja. En el periodo de 2 enero del 2016 al 31 de diciembre del 2020 para la recolección y análisis de la información correspondiente.

Resumen

El presente artículo se estructura en cuatro secciones. La primera aborda un análisis de literatura relacionado con los procesos de contratación de personal y la Normativa legal vigente del Estado ecuatoriano con el fin de comprender mejor las leyes referentes a contratación de personal. En la segunda sección se identifica el cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una Institución Pública de la ciudad de Loja. En la tercera sección se realiza un diagnóstico de la situación actual con respecto a la relación del cumplimiento de la normativa legal con la contratación de personal de una empresa pública de la ciudad de Loja. Finalmente, se diseñan estrategias que mejoren el cumplimiento de la normativa legal en los procesos de contratación de personal en instituciones del sector público.

Marco Teórico

Teoría Contractual

Dentro de la literatura se pudo encontrar lo que expreso Chiavenato quien indicó que los tratadistas franceses comulgantes con esta teoría concebían al Reglamento Interior de Trabajo, como un contrato, se basaba en el acuerdo de voluntades de las partes. Se establece que dicho acuerdo era tácito, debido a que era elaborado por el patrono, y los trabajadores al ingresar al respectivo centro de trabajo, manifestaban tácitamente su aceptación al contenido de este (Chiavenato, 2007).

Teoría del Contrato de Adhesión

Esta teoría es similar de la anterior, siendo propuesta por los propios contractualistas, con la finalidad de superar las críticas que acabaron a la teoría anterior. Según esta teoría el Reglamento Interior de Trabajo, determina un contrato de adhesión, donde el trabajador al incorporarse a la empresa se acopla al contenido del Reglamento y a partir de tal inclinación, se especifican sus cláusulas en verdadero contrato. Esta teoría se basa en el consentimiento tácito de los trabajadores al momento de incorporarse a la empresa de que se trate, lo cual resulta totalmente incoherente (Espinoza, 2001).

Teoría Legal Reglamentaria o Estatutaria

En oposición a las teorías anteriores, la presente teoría se formula, según la cual el Reglamento Interior de Trabajo, es una ley, basada por la generalidad, pero reducida a la empresa, fundamentada en el poder legislativo asignado al patrono. Se considera al Reglamento como un conjunto de órdenes impuestas por el patrono, haciendo uso del poder legislativo que otorga la ley, por lo que ingresar a la empresa, se adhiere al contenido del concerniente Reglamento, tal y como ocurre con la ley, puesto que la misma es impuesta por el poder legislativo, a todos los habitantes del Estado de que se trate (Espinoza, 2001).

Marco Conceptual

Contratación

Se expone en el concepto que la contratación se basa entre empleador y empleado la misma que establece la prestación del servicio, como: salario, jornada, descansos legales y otras normas que rigen (Tecnológico de Monterrey, 2020).

Tipos de Contrato

El Código del Trabajo en Ecuador brinda las siguientes acepciones:

Por su Duración.

Está basado en cubrir la necesidad de temporal del empleador, se aplica aumentar la producción o cuando los trabajos están relacionados a circunstancias accidentales de la empresa.

Por Tiempo Indeterminado o Indefinido

Se basa en que se necesita los servicios de un colaborador o trabajador para cubrir las necesidades permanentes del negocio.

Por Obra Determinada.

Hacer trabajos que no son constantes. Se describe con detalle la obra que se va a realizar.

Por Tiempo Determinado o Fijo

Se trata de reemplazar a un tenaz que está inhabilitado o de reposo, debe encontrarse una anuencia por tiempo algún o estático. Este arreglo debe cronometrar el renombre del trabajoso absorto y el tipo de causa por la que está fuera de la misión: por ineficacia o descanso, según la casualidad (Código del Trabajo, 2022).

Contrato Temporal

Por Inicio o Incremento de Actividades: Duración máxima de tres meses inicio de la actividad productiva, instalación de nuevos establecimientos, incremento de actividades preexistentes, inicio de actividades nuevas.

Por Necesidades de Mercado. Duración máxima de cinco años, aumento de la producción por variación en la demanda del mercado y de las actividades.

Por Reconversión Empresarial. Duración máxima de dos años, sustitución, ampliación de las actividades realizadas en la empresa y en general todo cambio de carácter tecnológico (Código del Trabajo, 2022).

Contrato Accidental

- ***Ocasional.*** Circunstancias transitorias distintas a la actividad primordial de la empresa. Se puede contratar máximo seis meses.
- ***Suplencia.*** Reemplazo de un colaborador estable de la empresa. Situaciones de urgente resolución, produciendo necesidades.
- ***Emergencia.*** De fuerza mayor.

Contrato de Obra o Servicio.

- ***Por la Ejecución de una Obra o un Servicio.*** Las mismas que deben ser de naturaleza específica.
- ***Intermitente.*** Presencia de actividades permanentes, pero que su realización no es continua.
- ***De Temporada.*** - Existencia de actividades de la empresa que se desarrollan en determinados períodos y que se requieren en dichos períodos cada año (Código del Trabajo, 2022).

Marco Referencial

Según Huiman Marchena (2022) en su artículo la Gestión del Talento Humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización mencionó que a la Gestión del Talento Humano lo han identificado como el conjunto integrado de procesos de la organización con la finalidad de gestionar, desarrollar y motivar a los colaboradores para obtener las metas organizacionales. Por lo cual, esta investigación tuvo el propósito describir el modelo de gestión del talento humano para hacer efectiva la contratación del personal de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención. Esta investigación es de tipo descriptiva-propositiva, con un diseño transversal, con un enfoque cuantitativo. La población fue de 50 profesionales de enfermería. El instrumento un cuestionario de 43 ítems con una validez de constructo y la confiabilidad de 0,918. Los resultados obtenidos de esta investigación fueron que la gestión del talento humano tuvo una valoración de bajo y medio (36%, respectivamente) y contratación de personal fue medio (44%). En lo que se concluyó que un modelo de Gestión del Talento Humano haría efectiva el proceso de contratación del personal de enfermería en el área inmunización en el primer nivel de atención, en Microred La Victoria.

Así también Rosero (2022) en su artículo: La Incidencia del Sistema de Contratación de Talento Humano en la Productividad de la Unidad Educativa Pasionista, mismo que fue realizado en la institución antes mencionada, de la ciudad de Guayaquil, con la finalidad de establecer fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de los procesos de contratación y tener una basa para realizar una ruta de trabajo en lo concerniente a la baja productividad y alto índice de rotación docente que provoca inconvenientes con los educandos y comunidad educativa. Dentro de los aspectos que inciden en la problemática son por ejemplo la variación del empleo de la metodología que utilizan cada uno de los docentes; Así como el desconcierto entre los padres de familia por el cambio de los docentes en una misma materia durante el año

escolar. El objetivo es analizar la incidencia del sistema de contratación de talento humano en la productividad para tomar correctivos y alcanzar la satisfacción de la misma sociedad educativa. Este análisis tiene un encuadre mixto debido a que se combinan fundamentos de la metodología cuantitativa y cualitativa. Cuantitativa por que se obtuvieron datos numéricos y cualitativa por la información obtenida de los documentos que aportaron con documentación relevante. Los resultados muestran la prementoría de implementar un departamento de talento humano con estrategias de captación de un personal que permita satisfacer las necesidades y requerimientos que la entidad requiere y como resultado concluido se obtenga un aparato administrativo válido y efectivo que garantice la nivelación del claustro profesor y de tal manera se consiga mejorar la productividad. Como ofrecimiento se plantea un proceso que consta de varias etapas para la selección del personal por competencias laborales, la cual se llegue a una contratación eficiente de personal que prevenga cualquier desequilibrio que pueda presentarse y se cubra con las expectativas de la comunidad educativa (Rosero, 2022).

Cabe indicar que para Basurto y Yosa (2022) en su artículo cuya denominación es Gestión del Talento Humano y su Influencia en la contratación de Personal tiene como finalidad valorar la gestión de talento humano y su influencia en la contratación del personal. Se desarrolló un estudio investigativo que utilizó los métodos inductivo y deductivo. La obtención de la información fue mediante la encuesta la misma que se da a conocer el reclutamiento y selección de personal. Por otra parte, se estableció una entrevista en la que se obtuvo la información mediante cuestionarios. Los resultados afirmaron que el proceso de contratación del personal de quienes integran la institución es adecuado.

Finalmente, para Costilla (2021), en su artículo, Control Interno y la Contratación de Personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C, mencionó que en la investigación se determinó qué relación existe entre control interno y contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C. En este estudio se utilizó la investigación aplicada, nivel

descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores entre empleados y personal técnico que laboran en Perú House en las diferentes sedes de Lima. Se utilizó la encuesta con dos instrumentos para evaluar las variables control interno y contratación de personal. Los resultados mostraron que existe relación significativa entre control interno y contratación de personal en Perú House S.A.C. Lima, lo que determinó que a mayor control interno mejor contratación de personal. La investigación estableció que existe relación significativa entre mayor transparencia y contratación de personal; lo que determina que a mayor transparencia mejor contratación de personal. Se concluye que existe una relación altamente significativa entre control de calidad y contratación de personal en Perú *House* (Costilla, 2021).

Marco legal

Constitución de la República del Ecuador 2008

El Derecho protector en lo laboral es un derecho que todo trabajador tiene, independiente o no del sector y las actividades que realice. Por lo tanto, los servidores públicos pueden mostrar las competencias de cada trabajador, dependiendo de sus funciones y de vínculos que mantengan con la administración pública (Asamblea Nacional Constituyente , 2008).

La Ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP, 2010)

En sus primeros artículos ha determinado:

Objetivo. – El servicio público tiene por objetivo el desarrollo técnico, profesional de las y los servidores públicos, con la finalidad de obtener mejoramiento, calidad, eficacia, eficiencia y productividad (Asamblea Nacional del Ecuador , 2009).

Se concluye que el servicio público está basado en la mejora continua profesional y de toda índole de tales servicios. Mediante una ley orientada a regular recursos humanos, basada en principios exclusivos, como aquellos que se mencionarán a continuación:

Concepto. – Ley basada en los principios de: participación, racionalidad, obligación, solidaridad, diaphanidad, y colectividad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación, raza, competitividad, descentralización, eficiencia, equivalencia, dependencia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2009).

La LOSEP norma que representa al servicio socorro el cual debe realizar constancia en las nociones que rigen a la empresa pública y que están orientados a la que cobijo de los administrados (Krotoschin, 1977).

Marco Metodológico

La presente investigación aplicó un enfoque cualitativo, método inductivo con corte de tiempo longitudinal, diseño no experimental, con alcance exploratorio.

Enfoque Cualitativo

Según el autor Hernández (2014) manifestó que esta se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados. No se efectúa una medición numérica, por tanto, el análisis no es estadístico. En la presente investigación la metodología fue cualitativa porque exploró los fenómenos en profundidad, no se fundamenta en la estadística y no presenta hipótesis.

Método Inductivo

Álvarez (2011) indicó que, este método se basa en inmersión inicial en Campo, interpretación contextual, implicando así la flexibilidad y la recolección de datos requeridos. Para esta investigación se utilizó el método inductivo porque permitió realizar un análisis ascendente que fluye de lo particular a lo general, conociendo a fondo la información sobre de que se trata el problema referente al Análisis de la Normativa legal en la contratación de personal de una empresa pública de la ciudad de Loja. Por lo cual no busca generar preguntas de investigación de antemano ni probar hipótesis preconcebidas, sino que estas surgen durante el desarrollo del estudio.

Corte de Tiempo Longitudinal

Manifiesta el autor Hernández (2014) la recolección de datos se lleva a cabo en varios momentos o en períodos de tiempo específicos. En la presente investigación el corte de tiempo es de tipo longitudinal porque se lo realizará desde un periodo de tiempo comprendido del 2 enero del 2016 al 31 de diciembre del 2020 para la recolección y análisis de la información correspondiente.

Diseño no Experimental

Para Paz (2017) el diseño no experimental se realiza sin utilizar las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. La investigación es de diseño no experimental porque se basa en la observación de fenómenos tal y como se da en su contexto natural, y son analizados, de diferentes realidades. Por lo cual ninguna de las variables se someterá ya que es una investigación que se observa y analiza tal cual son los acontecimientos que se dan.

Alcance Exploratorio

Según Rojas (2011), el alcance exploratorio se realiza cuando el objetivo consiste en explorar un tema poco estudiado. La investigación es de alcance exploratorio porque es un tema que ha sido poco estudiado con escasa información, del cual se tienen muchas dudas y no se ha abordado antes. Siendo información relevante para la contratación de personal en una Empresa Pública de la Ciudad de Loja.

Levantamiento de la Data

El levantamiento de la información es por Data secundaria basándose en la revisión documental y por entrevista.

Como definición para el enfoque cualitativo, Baptista (2014) acota que la revisión documental resulta fundamental, ya que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos que se convertirán en información de personas, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; en las oportunas formas de expresión de cada uno. En la presente investigación abarca como primer punto revisión documental la misma que permite utilizar documentos fiables ya existentes como lo es la Normativa legal vigente del Ecuador, código de trabajo y fuentes de información donde se

puede recopilar información relevante como es Contraloría General del Estado y dicha Institución objeto de estudio de la ciudad de Loja.

Como segundo punto se aborda la entrevista que como definición indica que la entrevista cualitativa es flexible. Es decir, se establece como una reunión para conversar e intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado. Por consiguiente, la entrevista que se aplicará en la presente investigación cualitativa será a través de preguntas semiestructuradas. el cual como entrevistadora se recogerá los datos de forma directa para obtener así la información requerida y también las diversas opiniones sobre como fue el proceso de contratación que se aplica en la institución objeto de estudio de la ciudad de Loja. la entrevista será aplicada al personal de la empresa con el cargo de jefe operacional rango alto, inspector responsable de la institución rango medio y asistente operativo de la institución rango bajo para recibir las diferentes perspectivas desde los distintos cargos que tiene la institución.

El tiempo para la aplicación de esta entrevista en dicha institución se ejecuta aproximadamente en el lapso de una semana. la entrevista será de tipo semiestructurada porque las preguntas pueden variar según el flujo de conversación, la misma que consta de quince preguntas específicas que son:

1. ¿Qué título académico posee usted?
2. ¿Ha participado Ud. en el conocimiento sobre el Incremento de remuneraciones y homologación de personal operativo en el margen de disposiciones legales, cuál ha sido su nivel de participación?
3. ¿Cuál es el proceso de admisión y empleo para el ingreso del personal a la Institución Pública, tienen, por política, méritos y oposición?
4. ¿Qué mecanismos de control se aplican en el proceso de contratación para servicio de capacitación en la institución que usted labora?

5. ¿La institución Pública en la que Ud. labora cuenta con un Reglamento interno de admisión y empleo? De existir tal reglamento, ¿que conoce usted sobre el mismo?
6. ¿En la institución Pública que Ud. labora para realizar el reclutamiento del personal y llenar una vacante lo hacen a través de: ¿Reclutamiento interno, reclutamiento externo o reclutamiento mixto, explique cómo se desarrolla el proceso?
7. ¿Si se realiza reclutamiento por favor especifique que técnicas aplican en la actualidad?
8. ¿A cuál de las siguientes técnicas de selección se sometió Ud. para ingresar a la Institución Pública que labora?
Entrevistas de selección () Entrevista de trabajo () Test psicológico () Ninguna().
9. ¿Qué relación tiene con los directivos de la empresa donde usted labora?

Amigo () Familiar () referido por un tercero () Ninguna ()

10. La mayor parte de sus funciones las cumple por disposiciones verbales o escritas, ¿considera conveniente la forma en que se lo hace?
11. ¿La Institución en la que Ud. labora cuenta con un sistema de comunicación e información apto para el desenvolvimiento administrativo y operativo acorde a los requerimientos de la institución, por qué?
12. ¿Considera necesaria la elaboración de un Reglamento de admisión y empleo el cual permita establecer reglas dentro de la empresa, por qué?
13. ¿Qué tipo de contrato o nombramiento posee Ud. en la institución que labora?
Contrato prueba () Contrato Regular () Contrato indefinido () Contrato Provisional ().
14. ¿Al Ingresar a la Institución que Ud. labora que requisitos presentó para el ingreso al servicio público?

15. ¿Considera Ud. que en el portal institucional donde labora, se encuentra publicada de forma clara la información para conocimiento de la ciudadanía, como: estructura orgánica funcional; base legal que la rige, regulaciones y procedimientos internos?

Procesamiento y Análisis de la Data

Para el procesamiento y análisis de información de la presente investigación se hace uso de la técnica de triangulación de datos la cual como primer punto se realizará un análisis de los documentos obtenidos como lo es el informe emitido por Contraloría y de la institución a estudiar, (reducción de los datos, inferencia, análisis, ordenación, clasificación de los datos), luego la entrevista que permitirá conocer los diferentes puntos o perspectivas del entrevistador. Finalmente, un análisis de la normativa legal del Estado Ecuatoriano, comparando los diferentes aspectos ya mencionados lo que permite establecer un control de Confiabilidad y veracidad, con la finalidad de identificar si existe o no el cumplimiento de la normativa legal de contratación de personal en la Institución pública de estudio, permitiendo así establecer un diagnóstico de la situación actual

La entrevista tomó como referencia el instrumento para medir la variable de contratación del personal un cuestionario que fue adaptado de Encarnación (2015), tuvo como finalidad recolectar información acerca de la variable de estudio, la misma que se encontró estructurado con 15 ítems dividido en cuatro dimensiones (reclutamiento, evaluación, contratación e inducción).

Herramientas, Análisis con ATLAS TI.

Se realizó una encuesta en la que consta preguntas semiestructuradas encaminadas a la normativa legal en la contratación de personal para lo cual se verifica si existe o no el cumplimiento de dicha normativa en la Institución Pública de la Ciudad de Loja, mediante el cual a través de un cuadro general se representará la triangulación que existe entre la opinión de los entrevistados con respecto a la contratación de personal y las leyes establecidas por

Contraloría y LOSEP. También se indica en dicho cuadro un desglose de cada opinión de las personas entrevistadas con la normativa legal aplicada por Contraloría y LOSEP con la finalidad de establecer si existe o no la aplicación y cumplimiento de dicha normativa legal y finalmente en este cuadro se establece el análisis con respecto a esta triangulación de entrevistado- Contraloría y LOSEP.

Resultados-Discusión

Proceso de Admisión y Empleo Méritos y Oposición

Entrevista

Los entrevistados indican que para el proceso de admisión lo realizaron por: Política, código orgánico de las entidades de seguridad ciudadana y orden público (COESCOP), Méritos y Oposición.

Contraloría

La ley indica que de acuerdo con el Art. 31 número 5 y 7 Examinar y evaluar el sistema de control interno de cada una de las instituciones sujetas a su control; número 7 establece identificar y evaluar los procedimientos internos de prevención contra actos de corrupción en las entidades sujetas a su control.

LOSEP

Establece de acuerdo al Artículo 22, letras a), b), h), e), i), que establecen como deberes de los servidores públicos, respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley; cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades; ejercer sus funciones con lealtad institucional, y rectitud, ajustando sus actos a los objetivos de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad y cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente.

Análisis

Como se puede observar que los entrevistados emiten diferentes criterios dando así a entender que tienen desconocimiento sobre el proceso de admisión y empleo para el ingreso del personal a la institución Pública. En cuanto a Contraloría y LOSEP establecen claramente el proceso de admisión a la institución Pública.

Por lo que se puede entender que la vinculación de personal sin concurso de méritos y oposición, ocasiona que la entidad no cuente con servidores seleccionados en base a una calificación que evalúe su idoneidad y capacidad en áreas requeridas, según los planes operativos anuales y estratégicos, que garantice, con la provisión de otros recursos, el cumplimiento de objetivos y metas institucionales; y, que los principios de legalidad y transparencia no fueran aplicados en el reclutamiento y selección de personal.

Requisitos Previos al Ingreso al Servicio Público

Entrevista

Los entrevistados manifestaron que para su ingreso a la institución objeto de estudio les solicitaron los requisitos básicos como títulos obtenidos, capacitaciones y cursos actividades físicas, conocimiento en el área de salud, título profesional.

Contraloría

Establece de acuerdo con el Artículo 12 letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, que refiere que los servidores públicos analizarán las actividades propuestas, antes de su autorización o ejecución, respecto a su legalidad, veracidad, conveniencia, oportunidad y pertinencia.

LOSEP

Manifiesta según el Art. 1 La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, competitividad, continuidad, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad,

oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Art. 3 número 1, Establece como requisito para ocupar un puesto público, entregar la certificación de no tener impedimento legal para poder ingresar al servicio público emitida por el Ministerio del Trabajo.

Art. 5 letra g) señala que para ingresar al servicio público se requiere presentar la declaración patrimonial juramentada; 3 números 2 y 3 de su Reglamento General, que establecen como requisitos para ocupar un puesto público, entre otros, la declaración juramentada; y, 4 letra a) del Instructivo sobre los Requerimientos de Documentación para el Ingreso y la Salida del Sector Público.

Art 52.- letra a) dispone cumplir y hacer cumplir la Ley, su Reglamento General y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia.

Análisis

Con lo mencionado de los entrevistados se puede dar cuenta que emiten diferentes criterios debido a que la institución no establece claramente los requisitos para su ingreso.

En cuanto a Contraloría y LOSEP establecen mediante artículos los requisitos necesarios e importantes para el ingreso a la institución Pública.

Por lo que se puede determinar que si la institución Pública no tiene claro los requisitos para su ingreso no tendrán conocimiento sobre los impedimentos, prohibiciones o inhabilidades del servidor que ingresa, ocasionando así un daño a la institución en la que se ve afectado el principio de oportunidad previsto de la Ley Orgánica del Servicio Público y Contraloría, lo que ocasiona que el proceso no cuente con atributos de legalidad y con documentación de respaldo.

Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones del Ministerio del Trabajo

Entrevista

Los entrevistados desconocen en cuanto a la pregunta planteada referente al sistema informático integrado de Talento Humano.

Contraloría

Indica según el Art. 40 Responsabilidad por acción u omisión. Las autoridades, dignatarios, funcionarios y demás servidores de las instituciones del Estado, actuarán con la diligencia y empeño que emplean generalmente en la administración de sus propios negocios y actividades, caso contrario responderán, por sus acciones u omisiones, de conformidad con lo previsto en esta Ley

LOSEP

Basándose en los Artículos 52 letra g) establece como atribución y responsabilidad de la unidad de administración del talento humano, mantener actualizado y aplicar necesariamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano elaborado por el Ministerio del Trabajo; y segundo punto que, las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la LOSEP, tendrán la obligación de registrar en el SIITH la información relacionada con los movimientos de personal.

Análisis

Mediante Acuerdo MRL-2013-0093 de 22 de mayo de 2013 ,el Ministro de Relaciones Laborales remitió la Norma Técnica para el uso del Sistema Informático Integrado del Talento Humano - SIITH, cuyo ámbito de aplicación según el artículo 2 corresponde a todas las entidades, instituciones y organismos del estado establecidos en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, entre las que se encuentra la empresa pública de la ciudad de Loja, por ser una entidad adscrita del Municipio de Loja, sin embargo los Jefes de Talento Humano

titulares y encargados, no gestionaron oportunamente la implementación, la habilitación de usuarios y claves de acceso. La falta de utilización del SIITH no permitió sistematizar la información del talento humano, respecto a reclutamiento, selección, planificación del talento humano, formación y capacitación, clasificación de puestos y en general todos los movimientos del personal como ingresos, reingresos, reintegros, traslados, traspasos, cambios administrativos e intercambio de puestos, nombramientos, contratos, ascensos, cesación de funciones, permisos, vacaciones y aplicación del régimen disciplinario.

Incremento de Remuneraciones

Entrevista

Los entrevistados no han participado con respecto a incremento de Remuneraciones

Contraloría

De acuerdo con el Art. 31, número 23. Emitir y actualizar para su funcionamiento interno los reglamentos: orgánico funcional, de administración de personal de su competencia que incluirá la escala de remuneraciones mensuales unificadas y el régimen propio de remuneraciones y los demás que fueren necesarios.

LOSEP

Según los artículos 52, letras a), k) y l) en su orden, señalan como atribuciones y responsabilidades del titular de la Unidad de Administración de Talento Humano; cumplir y hacer cumplir la Ley Orgánica Servicio Público, su Reglamento y demás normativa emitida por el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia; asesorar y prevenir la correcta aplicación de esta ley, su reglamento y normas emitidas por el Ministerio del Trabajo; cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio del Trabajo; 119 de su Reglamento General, que establece que las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) son responsables de la aplicación de la normativa técnica emitida por

el Ministerio del Trabajo, y tendrán la competencia y responsabilidad en el cumplimiento de la LOSEP.

Análisis

De acuerdo con la triangulación de datos haciendo hincapié al entrevistado podemos darnos cuenta el desconocimiento total por no haber participado en replicas impartidas por el personal de la institución en el tema sobre el incremento de remuneraciones y homologación de personal.

En lo que respecta a Contraloría y LOSEP en relación a esta Institución Pública de acuerdo a los artículos mencionados se puede observar que por el desconocimiento que existe en el incremento de remuneraciones, el Comité de Administración y Planificación contó únicamente con la estructura orgánica y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos producto de la reingeniería, sin que hayan solicitado los informes técnico, jurídico y financiero correspondientes, conforme la normativa legal vigente.

Estrategias

- Planificar y realizar la difusión plena del concurso de méritos y oposición cada vez que se presente una vacante y la institución lo requiera, por medio de la plataforma tecnológica, haciendo conocer a la comunidad, la información del proceso de selección, con la finalidad de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso.
- Elaborar informe técnico semestral previo a la contratación de personal acorde a la necesidad que la institución lo requiera, en los que sustentará técnicamente la necesidad de cubrir la vacante laboral. Este informe deberá ir acompañado de certificación presupuestaria y aprobación de la máxima autoridad; como respaldo al requerimiento laboral.
- Por otra parte, el postulante entregará la información requerida al momento de concursar cada vez que exista una vacante disponible, la misma que será incorporada al expediente de cada servidor con la finalidad de que se disponga de evidencia documental suficiente y pertinente.
- Gestionar la implementación, capacitación y obtención de usuarios y claves de acceso al SIITH del Ministerio del Trabajo con un plazo de 30 días, con la finalidad de incorporar en este sistema toda la información concerniente a la administración del talento humano, y designar por escrito a los servidores responsables del registro de datos en el SIITH, dejando evidencia documental para verificar su cumplimiento, de acuerdo con las directrices constantes en la norma técnica emitida por el Ministerio del Trabajo.
- Verificar trimestralmente, que el personal cumpla con el perfil requerido de acuerdo con el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos vigente, del cual se emitirá el informe técnico que se ajustará a las directrices del Ministerio del Trabajo.

- Detallar en el objeto del contrato las funciones y obligaciones que deberá cumplir el postulante favorecido a ocupar un puesto, a fin de que las partes tengan claro el compromiso que tiene el nuevo trabajador para con la empresa y el postulante cada vez que la institución lo requiera.
- Sistematizar la información del talento humano de forma anual, respecto a reclutamiento y selección, clasificación de puestos, planificación del talento humano, formación y capacitación, y en general todos los movimientos del personal como ingresos, reingresos, reintegros, traslados, traspasos, cambios administrativos e intercambio de puestos, nombramientos, contratos, ascensos, cesación de funciones, permisos, vacaciones y aplicación del régimen disciplinario, con la finalidad de mantener actualizado y aplicar necesariamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano que es regido.
- Gestionar talleres sobre Reclutamiento y Selección de Personal a través de personal capacitado del Ministerio del Trabajo para el personal de Talento Humano de la institución objeto de estudio el mismo que se realizara al terminar el periodo fiscal, es decir, en diciembre de cada año con una duración de 20 horas.

Tabla 1. Estrategias Propuestas

Actividad	Periodicidad	Responsable	Presupuesto	Indicador de cumplimiento
Planificar y realizar la difusión plena del Concurso de Méritos y Oposición.	Según la disponibilidad	Jefe de Gestión de Talento Humano	No implica costo ya que se usará la plataforma de intranet de la organización	N° de Vacantes planificadas / N° Vacantes reales en un período específico
Elaborar Informes Técnicos	Semestral	Jefe de Gestión de Talento Humano	No implica costo	N° Informes Técnicos elaborados / N° de servidores contratados.
Entregará el postulante la información requerida al momento de concursar	Cada vez que exista una vacante disponible.	Jefe de Gestión de Talento Humano	No implica Costo	N° de documentos presentes / Total documentos requeridos

Actividad	Periodicidad	Responsable	Presupuesto	Indicador de cumplimiento
Verificar que el personal cumpla con el perfil requerido de acuerdo con el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos vigente.	Semestral	Jefe de Gestión de Talento Humano	No implica Costo	N° de servidores que cumplen el perfil / N° de servidores de la Entidad.
Detallar en el objeto del contrato las funciones y obligaciones que deberá cumplir el postulante	Según la Disponibilidad	Jefe de Gestión de Talento Humano	No implica Costo	N° Actividades descritas en el contrato / N° de contratos de personal suscritos
Sistematizar la información del talento humano	Anual	Técnico de Sistemas Informáticos.	No implica Costo	N° de Contratos Registrados en el sistema de Entidad / N° de Contratos Suscritos.

Actividad	Periodicidad	Responsable	Presupuesto	Indicador de Cumplimiento
Gestionar talleres sobre Reclutamiento y Selección de Personal	Diciembre de cada año con una duración de 20 horas.	Director Administrativo	No implica Costo	N° de talleres recibidos por servidor / N° de servidor en Talento humano.

Nota: No implica costo la estrategia como tal. Sin embargo, se debe considerar que el costo en el que se incurre de forma intrínseca equivale al sueldo de la persona encargada del proceso en función del tiempo que tuviera que dedicar a la actividad planteada.

Conclusiones

De acuerdo con las teorías mencionadas y estudiadas en la presente investigación se puede evidenciar que si existe correlación con el estudio realizado basado en la Normativa legal en la contratación de personal. Ya que estas teorías se mencionan como un proceso sistemático y legal en la contratación de personal, por lo cual se debe mantener en cada institución con la finalidad de disponer reglas y principios que permitan realizar una contratación transparente, equitativa y responsable de todo lo que se derive de ella. Beneficiando de esta forma, a las partes que interfieren y así, unificar los métodos de contratación.

Por otra parte, después de una exhaustiva revisión de literatura se ha podido identificar en otras investigaciones la relevancia de describir el modelo de gestión del talento humano para hacer efectiva la contratación del personal, ya que esto puede coadyuvar a determinar el FODA en los procesos de contratación con el fin de diseñar una ruta de trabajo en lo concerniente a la contratación con miras a disminuir los niveles de baja productividad.

La metodología que se utilizó fue cualitativa porque a través de la entrevista se indagó de una manera más profunda el sentir de los involucrados en donde se pudo evidenciar falencias y comprender conceptos, opiniones o experiencias del personal entrevistado.

Los resultados del análisis permiten extraer la conclusión en la que se evidencia que, en la Institución Pública de la Ciudad de Loja, existe incumplimiento en la aplicación de la Normativa Legal en la Contratación de Personal, principalmente en los hechos relacionados:

El proceso de Admisión, Empleo, Méritos y Oposición, en la que se puede observar que la vinculación de personal sin concurso de méritos y oposición ocasionó que la entidad no cuente con servidores seleccionados en base a una calificación que evalúe su idoneidad y capacidad en áreas requeridas.

Los requisitos previos al ingreso al servicio público tampoco aplicaron mecanismos de control para comprobar y dejar constancia del cumplimiento de estos. No permitiendo la vinculación de personal en las condiciones descritas, lo que ocasionó que el proceso no cuente con atributos de legalidad y con documentación de respaldo afectando el principio de oportunidad previsto en el artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público; e, impidiendo verificar si los servidores mantenían impedimentos, prohibiciones o inhabilidades para ejercer un cargo público, si contaban con el perfil requerido para el desempeño del cargo y si existía la disponibilidad presupuestaria para solventar estas obligaciones. Por lo que se puede concluir que, a pesar de haber existido leyes establecidas, en la Normativa legal vigente no ha sido aplicada en la institución objeto de estudio.

Por otra parte, en lo referente al SIITH del Ministerio del Trabajo; no se gestiona oportunamente la implementación, la habilitación de usuarios y claves de acceso, y la capacitación para el manejo de tal sistema. Situación que no permitió sistematizar la información del talento humano, respecto a reclutamiento y selección, clasificación de puestos, planificación del talento humano, formación y capacitación, y en general todos los movimientos del personal.

Con todo lo mencionado se puede constatar que existe incumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en la Institución Pública de la ciudad de Loja, teniendo en cuenta y considerando que la misma es un ordenamiento jurídico del estado ecuatoriano que se constituye por un sistema jerarquizado de normas legales.

Recomendaciones

De acuerdo con las características presentadas en los diferentes artículos analizados se recomienda que además de evaluar y reajustar la normativa legal y contratación de personal se prevea investigaciones futuras relacionadas con el objeto de investigación, que sean combinadas con otro tipo de variables que pudieran guardar relación con el sector público y privado.

Se recomienda que existan más estudios de tipo cualitativo en donde se puede evidenciar, conceptos, opiniones o experiencias, que permitan a los investigadores explorar y comprender fenómenos desde una perspectiva contrastante, cuya finalidad es buscar y determinar la realidad social que se vive en la actualidad y que este tipo de investigación con su metodología pueda ser replicado en otras instituciones similares con el fin de analizar si el comportamiento se replica o es un caso específico en la institución objeto de estudio.

Se recomienda al área de gestión de talento humano aplicar técnicas de proceso de admisión y empleo con la finalidad de tener claro los perfiles necesarios de los postulantes a contratar, de tal forma alcanzar la eficiencia y eficacia que toda institución, empresa, y persona busca.

Se recomienda realizar la planificación respectiva con respecto a las acciones de personal, para cargos vacantes, siempre y cuando se observe que previamente se haya convocado a concurso de méritos y oposición; con la finalidad de garantizar legalidad en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Por otra parte, es menester que, previ6 a la suscripción de contratos se realice la presentación de todos los requisitos para el ingreso al servicio público, tales como el certificado de no tener impedimento legal y la declaración patrimonial juramentada. Además, contarán con

el informe previamente aprobado de talento humano, la certificación presupuestaria y demás documentos que sustenten la vinculación, los que serán emitidos previo al inicio de labores del servidor.

Finalmente se recomienda, gestionar la implementación, capacitación y obtención de usuarios y claves de acceso al SIITH del Ministerio del Trabajo, a fin de incorporar en este sistema toda la información concerniente a la administración del talento humano.

Referencias

- ATLAS.ti. Scientific Software Development. (2022). Herramienta de uso tecnológico para el apoyo de análisis e interpretación de información cualitativa. <https://atlasti.com>
- Asamblea Nacional. (2020). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional. (2022). *Codigo del Trabajo*. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Quito, Pichicha, Ecuador: Lexis. <https://n9.cl/nwded>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Registro Ofical 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Ley Orgánica de Empresas Publicas*. Quito.
- Basurto García, R. D., y Yoza Rodríguez, N. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal*. Universidad de las Ciencias Informáticas, 15(6), 128-141. <https://n9.cl/xtz35>
- Baena Paz, Guillermina. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria
- Cassagne, J. (1998). *Derecho administrativo (Vol. I)*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administracion de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill.
- Costilla Retuerto, J. C. (2021). *Control interno y la contratación de personal en Perú House Administración y Servicios S.A.C., Lima, 2021*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. <https://n9.cl/mbg16>
- Derecho Ecuador.com*. (16 de febrero de 2013). <https://n9.cl/yrkxr>
- Espinoza, J. A. (2001). *Aspectos laborales*. Editorial Oocities.
- Huiman Marchena, R. P. (2022). *Gestión del talento humano para la contratación efectiva de Enfermería en el área Inmunización, Microred La Victoria- Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. <https://n9.cl/u2mkh>

- Krotoschin, E. (1977). *Tratado práctico del derecho del trabajo (Vol. I)*. Editorial Desalma.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). *Ley Organica de Servicio Publico*. Art, 4. Quito: Ecuador.
- Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador. (2013). *Ministerio de Relaciones Laborales*.
<https://n9.cl/dikem>
- Ministerio del Trabajo. (2023). Mediación Laboral. <https://n9.cl/21j2n>
- Niño Rojas Víctor Miguel. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Monje Álavarez, Carlos Arturo. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. <https://bit.ly/3JB5kpi>
- Naranjo Martínez & Subía (NMS). (2023). Nuevo Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. <https://n9.cl/6hgdtd>
- Rosero, L. (2022). Incidencia del Sistema de Contratación de Talento Humano en la Productividad de la Unidad Educativa Pasionista. *Incidencia del Sistema de Contratación de Talento Humano en la Productividad de la Unidad Educativa Pasionista*. La Rioja, Guayaquil, Guayas, Ecuador. <https://n9.cl/f3987b>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2023). Atención a solicitudes de acceso a la información pública (LOTAIP). <https://n9.cl/kawna>
- Tecnologico de Monterrey. (10 de mayo de 2020). *Tecnologico de Monterrey*.
<https://n9.cl/cazk8>
- Villavicencio, L. (2020). Regimen Laboral de las Empresas Publicas Ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 366 - 404.
- Villegas Arbelàez, J. (2013). *Derecho Administrativo Laboral: Principios, estructura y relaciones individuales*. Editorial Legis.

Viscarra, O. (2021). *Evolución histórica de la contratación pública en el Ecuador y su vinculación con la planificación nacional*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Pichincha, Ecuador. <https://n9.cl/hbjkf>

Zaragoza Soto Nancy Cecilia. (9 de junio de 2006). *Gestiopolis*. Proceso de contratación de personal. <https://n9.cl/c6ocj>

Apéndice

Apéndice A.

Análisis del Cumplimiento de la Normativa legal en la contratación de Personal en una Institución Pública de la Ciudad de Loja

Análisis 1: Proceso de admisión y empleo Méritos y Oposición

- Como se puede observar que los entrevistados emiten diferentes criterios dando así a entender que tienen desconocimiento sobre el proceso de admisión y empleo para el ingreso del personal a la institución Pública.
- En cuanto a Contraloría y LOSEP establecen claramente el proceso de admisión a la institución Pública. Por lo que se puede entender que la vinculación de personal sin concurso de méritos y oposición, ocasiona que la entidad no cuente con servidores seleccionados en base a una calificación que evalúe su idoneidad y capacidad en áreas requeridas, según los planes operativos anuales y estratégicos, que garantice, con la provisión de otros recursos, el cumplimiento de objetivos y metas institucionales; y, que los principios de legalidad y transparencia no fueran aplicados en el reclutamiento y selección de personal.

Análisis 2 : Requisitos previos al ingreso al servicio público

- Con lo mencionado de los entrevistados se puede dar cuenta que emiten diferentes criterios debido a que la institución no establece claramente los requisitos para su ingreso.
- En cuanto a Contraloría y LOSEP establecen mediante artículos los requisitos necesarios e importantes para el ingreso a la institución Pública. Por lo que se puede determinar que si la institución Pública no tiene claro los requisitos para su ingreso no tendrán conocimiento sobre los impedimentos, prohibiciones o inhabilidades del servidor que ingresa, ocasionando así un daño a la institución en la que se ve afectado el principio de oportunidad previsto de la Ley Orgánica del Servicio Público y Contraloría, lo que ocasiona que el proceso no cuente con atributos de legalidad y con documentación de respaldo.

Análisis 3: Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones del Ministerio del Trabajo.

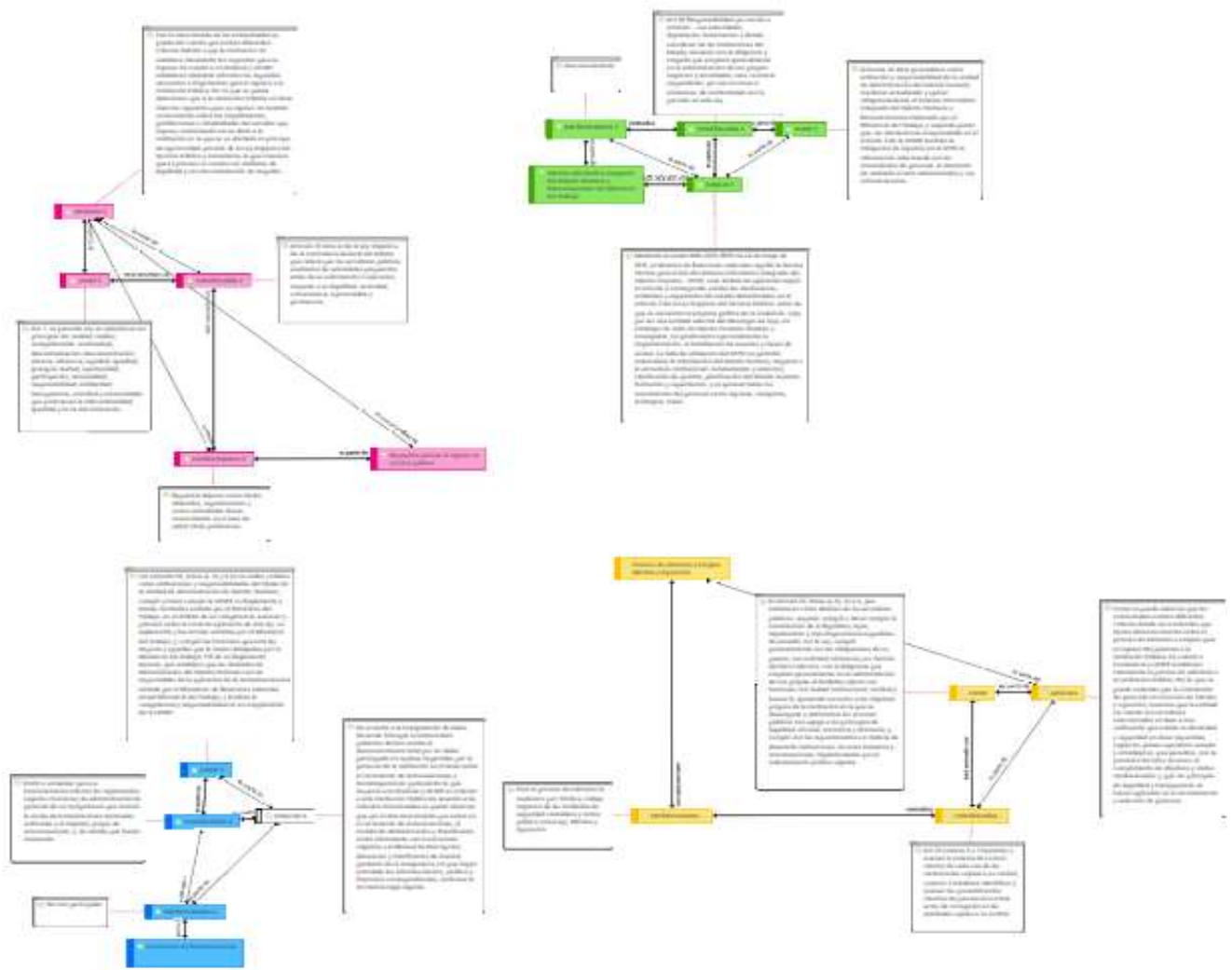
- De acuerdo a la triangulación de datos el entrevistado tiene un desconocimiento en el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones del Ministerio del Trabajo.
 - En lo que respecta a Contraloría y LOSEP en relación a esta Institución Pública de acuerdo a los artículos mencionados se puede observar que por el desconocimiento que existe en el, Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones del Ministerio del Trabajo no gestionaron oportunamente la implementación, la habilitación de usuarios y claves de acceso, y la capacitación para el manejo del Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones - SIITH del Ministerio del Trabajo lo que no permite sistematizar la información del talento humano y por lo tanto ocasiona el retraso en general de todos los movimientos del personal.

Análisis 4: Incremento de remuneraciones

- De acuerdo a la triangulación de datos haciendo hincapié al entrevistado se puede evidenciar el desconocimiento total por no haber participado en réplicas impartidas por el personal de la institución en el tema sobre el incremento de remuneraciones y homologación de personal.
 - En lo que respecta a Contraloría y LOSEP en relación a esta Institución Pública de acuerdo a los artículos mencionados se puede observar que por el desconocimiento que existe en el incremento de remuneraciones, el Comité de Administración y Planificación contó únicamente con la estructura orgánica y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos producto de la reingeniería, sin que hayan solicitado los informes técnico, jurídico y financiero correspondientes, conforme la normativa legal vigente.

Apéndice B: ATLAS.ti. Scientific Software Development. Herramienta de uso tecnológico para el apoyo de análisis e interpretación de información cualitativa.

Análisis con la herramienta ATLAS TI.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, María Augusta Flores Iñiguez con C.C: 1104542178 autora del trabajo de titulación: Análisis del cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una institución pública de la ciudad de Loja, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 26 días del mes de julio del año 2023



Nombre: María Augusta Flores Iñiguez
C.C: 1104542178



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una institución pública de la ciudad de Loja.		
AUTOR(ES):	Flores Iñiguez, María Augusta		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	PhD. Bajaña Villagómez Yanina Shegia, Ing.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de julio del 2023	No. DE PÁGINAS:	41
ÁREAS TEMÁTICAS:	Contratación de Personal		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Contratación de Personal, Normativa legal, Institución Pública, Talento humano		
RESUMEN:	<p>El Presente Artículo Científico está enfocado en un análisis del cumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en una institución pública de la ciudad de Loja. El incumplimiento de esta normativa legal y sus posibles causas han motivado a la realización de este trabajo de investigación cuyo propósito fue analizar si existe deficiencia e incumplimiento de la normativa legal en la contratación de personal en la Institución Pública de la Ciudad de Loja. La metodología utilizada fue de tipo cualitativo, método inductivo con corte longitudinal, diseño no experimental, con alcance exploratorio. Para el levantamiento de información se procedió por data secundaria basándose en la revisión documental, utilizando documentos fiables ya existentes. Por otra parte, también se aplicaron entrevista, a través de preguntas semiestructuradas las cuales se basaron en la planificación, selección de personal, formación y capacitación. Para el procesamiento y análisis de la información se hizo uso de la técnica de triangulación de datos en la cual se realizó un análisis desde tres perspectivas: por una parte, la LOSEP, por otra parte, la contraloría y finalmente la entrevista que permitió conocer los diferentes puntos o perspectivas. Finalmente, un análisis de la normativa legal del Estado Ecuatoriano lo que permite establecer un control de Confiabilidad y veracidad permitiendo así establecer un diagnóstico de la situación actual, concluyendo que, en una Institución Pública de la Ciudad de Loja, existe incumplimiento en la aplicación de la Normativa Legal en la Contratación de Personal. Ante esta realidad se diseña una estrategia que sirva como mecanismo de mejora y cumplimiento en el proceso de contratación.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0987274465	E-mail: maria.flores26@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono: +593-9 9 241 0481		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			