



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

ABRIL – SEPTIEMBRE 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA TEORICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**APLICACIÓN DE NORMAS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA EN EL
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE LA
PROVINCIA DE LOS RÍOS**

EGRESADA:

PAOLA CRUZIBARRA RÍOS

TUTOR:

ING. DARWIN FABIÁN TOSCANO RUIZ, MAE.

AÑO 2019

INTRODUCCIÓN

La Gobernación de Los Ríos es un ente de carácter público, que tiene la finalidad de servir y cuidar la seguridad ciudadana, la persona encargada es asignada por el Presidente de la República, como su representante en la provincia, para vigilar la correcta función de los diversos ministerios.

La contratación del talento humano es necesario para la ejecución de las funciones dentro de dicha institución está reglamentada por la Constitución de la República del Ecuador. Una adecuada selección de personal permite la consecución responsable de metas y objetivos propuestos, mediante una debida administración y cumpliendo con la planificación propuesta.

Con la finalidad de transparentar el proceso de selección de personal para ocupar cargos en las entidades gubernamentales, se dispuso actualmente la aplicación del concurso de méritos y oposición, razón por la cual nació el interés de desarrollar el presente estudio denominado “Aplicación de Normas de Contratación Pública En El Departamento de Talento Humano de La Gobernación de La Provincia de Los Ríos”.

Este caso está relacionado con la línea de investigación Modelo de Gestión Administrativa, debido que se centrará en la selección y contratación en el departamento de talento humano; por la razón que el procedimiento de contratación es un conjunto de acciones que busca el éxito de los objetivos institucionales. Este estudio de caso está empleando bajo la metodología cualitativa debido a que este sistema afirma en forma exacta, situaciones en que se determinan mediante un análisis aplicando herramientas como la entrevista realizada a la directora del departamento de talento humano y la encuesta la cual será aplicada a los empleados que laboran en la Gobernación de los Ríos, acceder en forma amplia como se ejecuta el ingreso de los funcionarios a la institución.

El objetivo de este procedimiento es que al momento de aplicar las normas de contratación pública al personal para un puesto de trabajo se haga cumpliendo los reglamentos de la institución como lo establece la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), concerniente a la preparación universitaria que deben adquirir los candidatos a un cargo público. Considerando que existen inconvenientes dentro de la evaluación de contratación en la institución porque no se cumple debidamente los pasos para seleccionar al persona

DESARROLLO

La Gobernación Provincial de Los Ríos, es un ente público encargado de velar por la seguridad de los conciudadanos, e impulsar la eficiencia de las diversas entidades públicas establecidas en la provincia, se encuentra ubicado en el centro de la capital fluminense Babahoyo, en la Parroquia Clemente Baquerizo, calles Av. General Barona S/N, Sucre y Bolívar.

Se encuentra registrado en el Servicio de Rentas Internas, con el Registro Único del Contribuyente (RUC) número 1260027420001, con una apertura de actividades realizada el 06 de octubre de 1860, su edificación está situada en la cabecera cantonal de la capital provincial, la Gobernación de Los Ríos es regularizada por el Ministerio de Gobierno denominado anteriormente como Ministerio del Interior.

Por esta razón se puede observar en el “**Art. 40.- Naturaleza jurídica.-** Los gobiernos autónomos descentralizados provinciales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera” (Asamblea Nacional, 2015, pág. 29).

Actualmente el Gobierno Provincial esta precedido por el Dr. Camilo Salinas, el cual es responsable de la gestión provincial. Navas (2017) menciona que el Gobernador tiene la misión de dirigir las políticas nacionales e implementar todos los programas impulsados por el Ministerio de Gobierno a nivel de provincia. La Gobernación provincial en su estructura organizacional está compuesta por diversos departamentos o unidades, para fines de la investigación se analizará la dirección administrativa, destacando el departamento de talento humano, unidad encargada de reclutar, seleccionar y contratar el personal necesario para la

ejecución de las actividades plasmadas en la planificación de la institución, para el debido cumplimiento de metas.

El área de Planificación encargada de coordinar y ejecutar la elaboración de los proyectos institucionales, está conformada por el departamento de Planificación e Inversión y de Información, Seguimiento y Control cuenta además con la unidad de Comunicación social orientada a elaborar estrategias de comunicación de igual modo es responsable del procesamiento de todo aquello publicado por la prensa (notas, entrevistas, fotografías, videos),

La Dirección Administrativa encargada de suministrar los recursos financieros requeridos para las necesidades de la entidad, forma parte del organigrama institucional, el cual se subdivide acorde a los procesos característicos en cinco unidades. (Ver anexo n°2)

Tabla 1

Subunidades de la Dirección Administrativa

Unidades	Funciones
Unidad Administrativa:	Esta unidad, coordinará la toma de decisiones de acuerdo a sus competencias con la dirección administrativa del ministerio del interior y gestionará con las mismas atribuciones, responsabilidades y productos establecidos, inherentes a la gobernación.
Unidad de Administración de Talento Humano:	Esta unidad, coordinará la toma de decisiones de acuerdo a sus competencias con la dirección de administración de talento humano del ministerio del interior y gestionará con las mismas atribuciones, responsabilidades y productos establecidos, inherentes a la gobernación.
Unidad Financiera:	Esta unidad, coordinará la toma de decisiones de acuerdo a sus competencias con la dirección financiera del ministerio del interior y gestionará con las mismas atribuciones, responsabilidades y productos establecidos, inherentes a la gobernación.
Unidad de Secretaria General:	Esta unidad, coordinará la toma de decisiones de acuerdo a sus competencias con la dirección de secretaría general del ministerio del interior y gestionará con las mismas atribuciones, responsabilidades y productos establecidos, inherentes a la gobernación.
Unidad de Tecnología de la Información y Comunicaciones:	Esta unidad, coordinará la toma de decisiones de acuerdo a sus competencias con la dirección de tecnología de la información y comunicaciones del ministerio del interior y gestionará con las mismas atribuciones, responsabilidades y productos establecidos, inherentes a la gobernación.

Fuente: (Palacios , María Belén, 2012, pp. 78-79)

Para fines de la investigación se analizará la dirección administrativa, destacando el departamento de Talento Humano, unidad encargada de reclutar, seleccionar y contratar el personal necesario para la ejecución de las actividades plasmadas en la planificación de la institución, para el debido cumplimiento de metas.

Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.

(Vallejo Chávez, 2015, pág. 17)

Las Gobernaciones Provinciales del Ecuador poseen competencias exclusivas estipuladas en el código orgánico de organización territorial autonomía y descentralización (COOTAD) dispuesto por el Presidente de la República del Ecuador en el año 2010.

Tabla 2

Competencias de la Gobernación Provincial de Los Ríos

Literal	Competencia
	Planificar, junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad, el desarrollo provincial y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, en el ámbito de sus competencias, de manera articulada con la planificación nacional, regional, cantonal y parroquial, en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad y el respeto a la diversidad;
a)	Planificar, construir y mantener el sistema vial de ámbito provincial, que no incluya las zonas urbanas;
b)	Ejecutar, en coordinación con el gobierno regional y los demás gobiernos autónomos descentralizados, obras en cuencas y micro cuencas;
c)	La gestión ambiental provincial;
d)	Planificar, construir, operar y mantener sistemas de riego de acuerdo con la Constitución y la ley;
e)	Fomentar las actividades productivas provinciales, especialmente las agropecuarias; y
f)	Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.
m)	

Fuente: (Presidencia de la República del Ecuador, 2015, p. 30)

En el año 2017 la nómina laboral del Gobierno Provincial estaba conformada por 85 personas distribuidas acorde al régimen laboral implementado en la institución. Actualmente el número de funcionarios presenta una reducción mínima debido a que cuentan con 84 colaboradores a nivel provincial en la que incluye los jefes políticos y tenientes de los diversos cantones, para la ciudad de Babahoyo el gobierno cuenta con 34 trabajadores encargados de atender las necesidades de la ciudadanía babahoyense.

Tabla 3

Funcionarios que conforman la nómina laboral del Gobierno Provincial de Los Ríos

Régimen Laboral	Número de funcionarios
Nombramientos permanentes	32
Nombramientos provisionales	11
Nombramientos de libre remoción	33
Código de trabajo plazo indefinido	9
Total	85

Fuente: (Juez Juez, 2017, p. 11)

El proceso de selección de personal involucra atravesar diversas etapas las cuales se retroalimentan entre ellas. Cancinos Kestler (2015) afirma que el proceso para reclutar y elegir personal inicia con la existencia de un cargo vacante en la entidad, y concluye con la elaboración de un perfil que detalle las cualidades, habilidades y aptitudes que debe reunir el aspirante acorde a lo requerido por la plaza. Por tal razón es fundamental que se respete el orden de aplicación de las fases puesto que no es apropiado realizar una entrevista a los postulantes sin buscar información previa relacionada a su perfil profesional, mucho menos es favorable aplicar test sin entrevistar con anterioridad a los aspirantes.

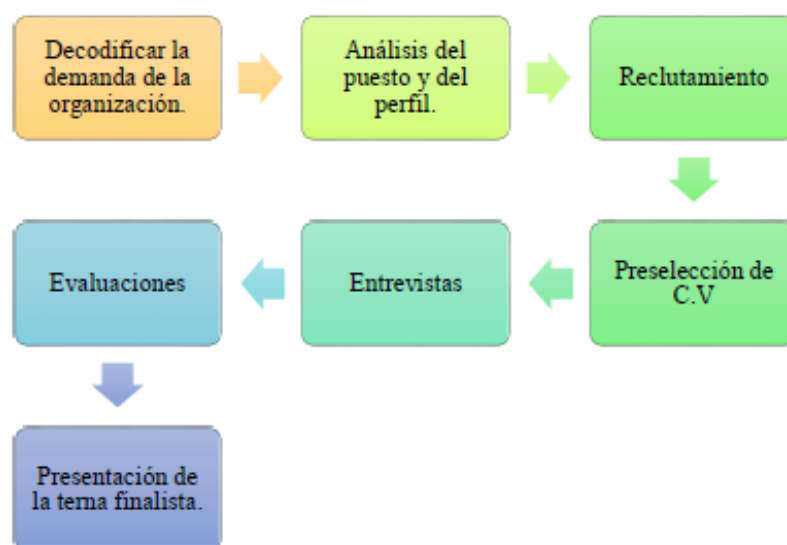


Ilustración 1 Proceso a seguir en la selección de personal.

Fuente: (Fundación FORO, s.f., p. 1)

La entrevista es fundamental en el proceso de selección puesto que define los procedimientos a aplicar. Es una herramienta muy útil para la recolección de información puesto que se la precisa como un diálogo direccionado a alcanzar un objetivo específico (Díaz Bravo, Martínez Hernández, Varela Ruíz, & Torruco García, 2013). Es considerada como una preselección de candidatos debido a que sirve como fundamento para la creación de hipótesis que serán confirmadas durante la aplicación de las etapas complementarias.

El departamento de talento humano de la Gobernación se rige sobre las normas de contratación pública estipuladas en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y socio empleo. El objetivo de la ley antes mencionada de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 es orientar el crecimiento profesional de los funcionarios públicos a fin de alcanzar la optimización, calidad, eficiencia, productividad, eficacia, efectividad del Gobierno y sus diversas entidades, a través de la formación, operatividad e implementación de un plan para la adecuada administración del personal, fundamentado en la equidad de oportunidades y derechos, evitando la distinción de individuos (Presidencia de la República, 2016). El reglamento estipula que todo aspirante a un cargo dentro de una institución pública debe someterse a un concurso denominado “de méritos y oposición” en la cual el ganador podrá acceder a un contrato con la entidad, en el Gobierno Provincial de Los Ríos.

Dicho proceso no se aplica debido a que solo se receptan los curriculum de los postulantes, en los cuales se verifica que el perfil, los conocimientos, competencias y técnicas sean acorde al puesto vacante para proceder a realizar la selección del candidato que se considere más apto para ejercer un cargo en la institución.

De acuerdo a lo que manifiesta la directora del departamento de talento humano de la Gobernación la contratación de personal para la institución se rige bajo las normativas

relacionadas al control del orden público y habilidades analíticas de prioridad criterio lógico, sentido común, regulaciones de la seguridad, derecho ciudadano y gestión por procesos.

Según (Mallar, 2010), “El modelo de Gestión basada en los Procesos, se orienta a desarrollar la misión de la organización, mediante la satisfacción de las expectativas de sus stakeholders, clientes, proveedores, accionistas, empleados, sociedad, y a qué hace la empresa para satisfacerlos” (p. 5).

El área de talento humano al elegir un personal no apto puede producir un trabajo ineficiente en cada uno de los departamentos, generar confusiones al momento de asignar tareas, irresponsabilidad en las obligaciones de los empleados y en consecuencia un escaso desempeño laboral.

La organización documental, se realiza bajo el siguiente esquema alfabético, numérico y alfanumérico sin embargo existen carpetas de vida útil que son colocadas en lugares no adecuados por lo cual la documentación ingresada al área de talento humano es derivada a otra sección y causa malestar entre los departamentos cuando requieren dicha información. Según el art. 6 literal II de la Norma De Gestión Documental Para Entidades De Administración Publica los funcionarios del sector publico están en la obligación de cuidar y conservar integra y adecuadamente los archivos generados o recibidos por la entidad sea este físico o digital en base a las normas establecidas por la UNESCO (Alvarado Espinel, 2015). De manera que la falta de procedimiento concerniente al reclutamiento, selección, admisión y contratación presentan desactualización en algunos documentos e inexistencia en otros, aquello provoca malestar entre los usuarios internos y externos de la institución, debido a que genera una pérdida de tiempo realizar nuevamente los trámites de igual forma la derivación a otros departamentos.

El horario de entrada y salida establecido por la institución es regulado por un reloj biométrico, el cual registra el ingreso y egreso del personal, el 80% de los empleados utilizan la huella digital mientras el 20% no acatan la normativa estipulada por la entidad.

El escaso control permite que las personas lleguen a laborar a la hora que ellos crean convenientes, sin la debida justificación, lo cual genera conflictos entre compañeros puesto que ante al absentismo de ciertos trabajadores, los demás se ven obligados a realizar actividades y afrontar responsabilidades ajenas a su cargo, produciendo acumulación de tareas y una mala atención al usuario. MC Mutual (2014) establece que el absentismo es la inasistencia del personal a su puesto de trabajo. El absentismo del 20% de los funcionarios perjudica las tareas que desempeña la institución afectando el desenvolvimiento adecuado del área, y el clima laboral de la entidad a consecuencia del malestar que genera en las personas que cumplen diariamente con las labores correspondientes.

Los funcionarios muestran desmotivación ante la ausencia de sanciones administrativas produciendo una disminución en la eficiencia y el rendimiento del departamento de talento humano. Peña Estrada (2015) manifiesta que la motivación es de gran importancia en la administración del talento humano y para que una persona ejecute eficazmente la actividad encomendada es necesario que cuente con los recursos necesarios, la capacitación adecuada y el incentivo que la impulse a cumplir sus labores. Los funcionarios de la Gobernación se muestran desmotivados ante los inconvenientes suscitados, además de que la entidad carece de un plan de incentivos que estimulen el buen desempeño laboral e incremente la productividad individual de los colaboradores, mucho menos implementa el reclutamiento interno para ocupar los cargos vacantes negandoles a los trabajadores la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en el interior de la entidad.

El manual de funciones es un documento regulador que tiene como objetivo informar la distribución de los diversos departamentos que integran la institución, determina las tareas específicas, el nivel de autoridad y responsabilidad asignada a cada área. Todos los colaboradores están en la obligación de acatar lo establecido en el manual. Es considerado como un documento muy útil para el departamento de talento humano, está constituido por los requerimientos, responsabilidades específicas y generales del puesto, metas y habilidades a cumplir por los funcionarios, a fin de alcanzar un trabajo eficiente, eficaz y efectivo (Cárdenas Molina, 2015). Acorde a la información obtenida se constato el incumplimiento de las normativas estipuladas en el manual de funciones de la Gobernación por parte de ciertos funcionarios quienes no desempeñan las actividades descritas en dicho documento ocasionando un desorden administrativo en la institución y la creación de la duplicidad de funciones.

Es de suma importancia que el departamento de talento humano de la Gobernación evalúe a su personal. Chiang Vega & San Martín Neira (2015) manifiesta que al evaluar a los empleados de una entidad se mide su desempeño sea este grupal o individual con la finalidad de conocer el rendimiento del trabajador y optimizar su productividad futura, permite evaluar las metas alcanzadas e iniciar programas de crecimiento, propositos y objetivos. El Gobierno Provincial no toma los correctivos necesarios a los servidores publicos que obtengan en su evaluacion anual calificaciones no satisfechas.

CONCLUSIONES

La Gobernación de la Provincia de Los Ríos, no aplica la normativa estipulada en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en el establecimiento de los requisitos que debe cumplir el individuo que desee desempeñar un cargo público, mucho menos emplea el portal web socio empleo para el proceso de reclutamiento de postulantes, tan solo acepta las carpetas de los aspirantes en las oficinas del departamento de talento humano y procede a analizar los conocimientos, habilidades y capacidades de las personas a fin de seleccionar aquella que considere idónea para ocupar el puesto vacante.

La documentación interdepartamental de la Gobernación no presenta la clasificación alfabética, numérica y alfanumérica estipulada, razón por la cual la entidad no cuenta con información a su alcance causando malestar en los clientes internos y externos de la institución ante el retraso de trámites y pérdida de documentos.

El registro de entrada y salida de los funcionarios es controlado a través de un reloj biométrico digital, sin embargo existen trabajadores que registran su ingreso y egreso de la entidad mediante el uso de un código asignado por el departamento causando inconvenientes tales como el absentismo laboral, el cual genera conflictos entre compañeros debido a que deben realizar actividades ajenas a su cargo produciendo acumulación de tareas y en consecuencia una mala atención al usuario.

RECOMENDACIONES

Aplicar en la Gobernación Provincial de Los Ríos una auditoria de gestión que contribuya a regularizar el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal acorde al reglamento establecido en la LOSEP, el cual en el artículo 5 manifiesta que toda persona que desee ocupar un cargo público deberá cumplir con la formación académica y otras competencias predichas en esta ley además debe ser proclamado ganador en el concurso de méritos y oposición.

Crear un sistema digital de archivo que facilite el ordenamiento de la documentación permitiendo la obtención ágil y precisa de la información.

Digitalizar completamente el control del horario de entrada y salida del personal a fin de contar con un informe detallado de las faltas y asistencias de funcionarios que aporte a la reducción del absentismo laboral en la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Espinel, V. (25 de Febrero de 2015). *NORMA DE GESTION DOCUMENTAL PARA ENTIDADES DE ADMINISTRACION PUBLICA*. Obtenido de RED DE ARCHIVOS UNIVERSITARIOS DEL ECUADOR: http://rauec.gob.ec/images/MATERIAL_APOYO/NormaTcnicadeGestionDocumental yArchivo.pdf
- Asamblea Nacional. (16 de Enero de 2015). *Código orgánico de organización territorial, autonomía y descentralización*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Plan Sectorial de Defensa: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/01/dic15_CODIGO-ORGANICO-DE-ORGANIZACION-TERRITORIAL-COOTAD.pdf
- Cancinos Kestler, A. (Agosto de 2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Recursos biblio: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-s-Andrea.pdf>
- Cárdenas Molina, I. C. (2015). *Manual de funciones y el rendimiento laboral*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13034/1/FCHE-PSIC-119.pdf>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (Septiembre-Diciembre de 2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(54), 159-165. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Díaz Bravo, L., Martínez Hernández, M., Varela Ruíz, M., & Torruco García , U. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Revista en educación médica*, II(7), 162-167. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Fundación FORO. (s.f. de s.f.). *Proceso de selección de personal*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de FORO: <https://www.fundacionforo.com/pdfs/laboral03.pdf>
- Juez Juez, O. (Mayo de 2017). *Rendición de Cuentas 2016*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Ministerio de Gobierno: <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/DIAPOSITIVAS-RENDICIÓN-2016.pdf>

- Mallar, M. A. (2010). La gestión por procesos: Un enfoque de gestión eficiente. *Revista Científica "Visión de futuro"*, 13(1). Recuperado el 20 de Julio de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475004.pdf>
- MC Mutual. (Abril de 2014). *Gestión del absentismo*. España: MC Mutual. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47341/absentismo71_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319
- Navas Vera, César. (13 de OCTUBRE de 2017). *Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Ministerio del Interior: http://www.goberguayas.gob.ec/pdf/LOTAIP/Leyes/6-1-EOPMDI_Oct-2017.pdf
- Palacios , María Belén. (03 de Diciembre de 2012). *Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Ministerio del Interior: <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/GESTIO%CC%81N-ESTATUTO-ORGA%CC%81NICO-POR-PROCESOS-DEL-MINISTERIO-DEL-INTERIOR.pdf>
- Peña Estrada, C. (Junio de 2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Repositorio Comillas: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Presidencia de la República. (28 de Marzo de 2016). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de Registro Oficial: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: La Caracola Editores.

ANEXOS

ANEXON°1

Consulta de RUC

RUC

1260027420001

Razón social

GOBERNACION DE LA PROVINCIA DE LOS RIOS

Estado contribuyente en el RUC**ACTIVO****Nombre comercial****Representante legal****Nombre:**

SALINAS OCHOA CAMILO AURELIO

Cédula/RUC:

1203857121

Actividad económica principal		
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EJECUTIVAS Y LEGISLATIVAS REALIZADAS POR MINISTERIOS		
Tipo contribuyente	Subtipo contribuyente	
SOCIEDAD	ORGANISMOS Y ENTIDADES DE LAS FUNCIONES DEL SECTOR PUBLICO	
Clase contribuyente	Obligado a llevar contabilidad	
OTROS	SI	
Fecha inicio actividades	Fecha actualización	Fecha cese actividades
06/10/1860	07/07/2017	
Ocultar establecimientos		

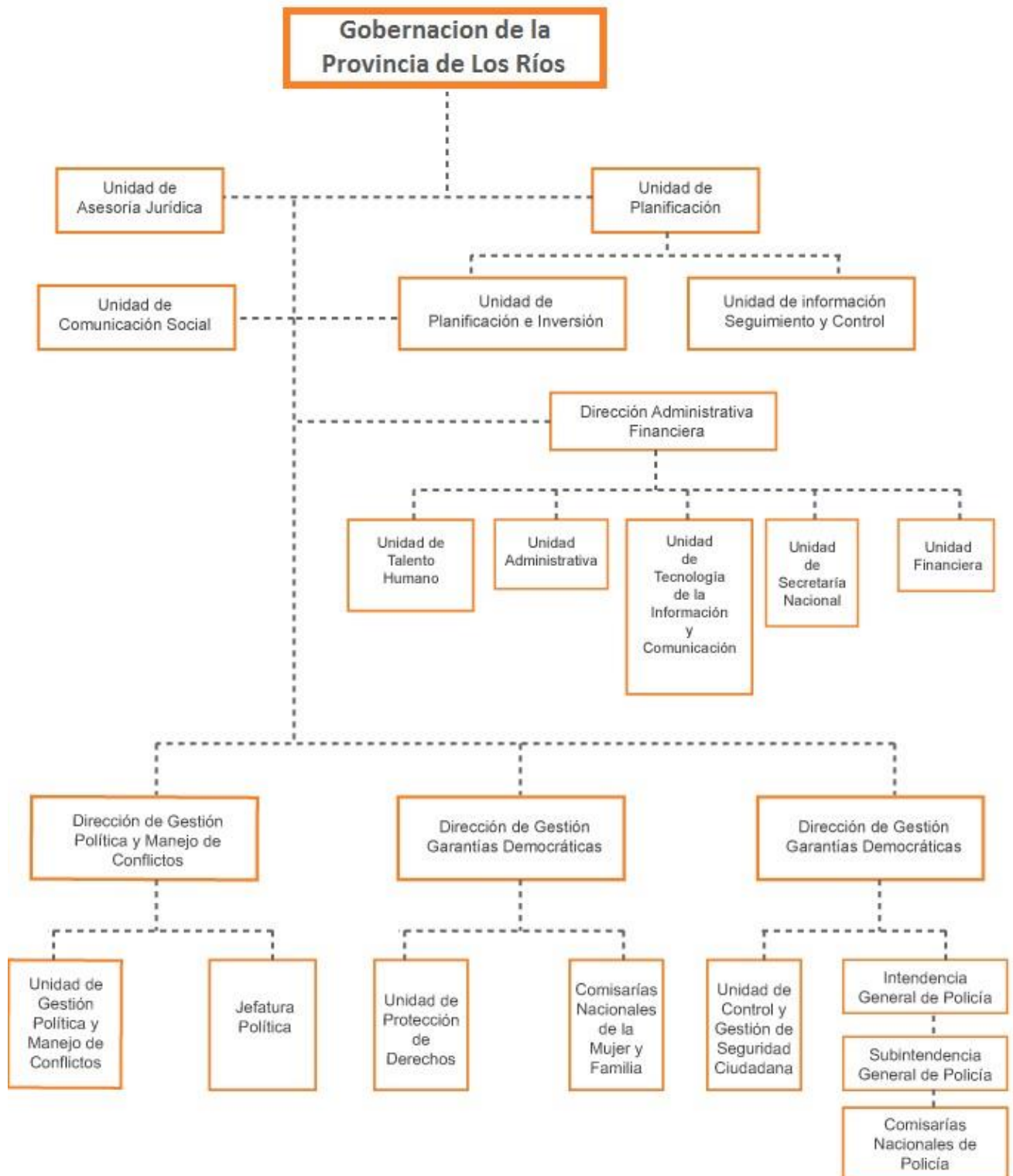
Establecimiento matriz:

Lista de establecimientos - 1 registro

No. establecimiento	Nombre comercial	Ubicación de establecimiento	Estado del establecimiento
001		LOS RIOS / BABAHOYO / CLEMENTE BAQUERIZO / AV GENERAL BARONA S/N Y SUCRE Y BOLIVAR	ABIERTO

ANEXO N°2

Organigrama de la Gobernación Provincial de Los Ríos



ANEXO N°3

LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP

TITULO II

DE LAS SERVIDORAS O SERVIDORES PUBLICOS

CAPITULO 1

DEL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO

Art. 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere: a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública; b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente; c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos; d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento; e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley; f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley; g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente: g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias; g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y, g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente. h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e, i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley. Las instituciones

públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación. Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición. En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la unidad de administración del talento humano solicitará la respectiva autorización del Ministerio de Relaciones Laborales.

ANEXO N°4



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
PROCESO DE TITULACIÓN
ABRIL – SEPTIEMBRE 2019



Instrumento: Entrevista

Objetivo: Determinar las funciones que ejerce la jefa del departamento de talento humano.

ENTREVISTA APLICADA A LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS

1. ¿Cuántos funcionarios públicos conforman la Gobernación?	La Gobernación a nivel provincial está conformada por 84 funcionarios en los que se incluye al Gobernador, jefes y tenientes políticos, a nivel cantonal cuenta con 34 colaboradores.
2. ¿Para el año 2019 cuantos empleados fueron contratados bajo nombramiento y contrato ocasional?	En el año 2019 no se ha entregado nombramientos a ningún funcionario, solo se ha realizado la contratación de un nuevo colaborador.
3. ¿Qué procedimientos se aplican para la contratación del personal?	Se observa y analiza el perfil, conocimientos específicos, competencias y técnicas acordes al puesto vacante.
4. ¿Bajo qué normativa vigente se rige la Gobernación para contratar personal?	La Gobernación se rige bajo la normativa vigente relacionada al control de orden público y habilidades analíticas de prioridad, criterio lógico, sentido común, seguridad, derecho ciudadano y gestión por proceso.
5. ¿Cuánto personal labora en el área de talento humano y que funciones ejercen?	En el área de talento humano laboran tres personas que son la directora del departamento, la secretaria y la auxiliar de la secretaria.

<p>6. ¿En el departamento se realiza un análisis de rotación de empleados y sus causas?</p>	<p>Las causas de rotación personal se deben a motivos personales de los funcionarios o por solicitud del gobernador</p>
<p>7. ¿Usted cree que todos los funcionarios cumplen con el manual de funciones?</p>	<p>No todos los funcionarios cumplen con lo estipulado en el manual de funciones de la institución.</p>
<p>8. ¿Cómo se evaluó el desempeño del personal en la Gobernación?</p>	<p>El desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los directores de cada uno de los departamentos de la Gobernación.</p>

ANEXON°5



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA
DECANATO

Babahoyo, julio 12 del 2019
D-FAFI-UTB-041-UT-2019

Doctor
Camilo Salinas Ochoa
GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS
Ciudad. -


De mis consideraciones:

La Universidad Técnica de Babahoyo y la Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados busca prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

Solicito a usted, si es posible se sirva autorizar a que se permita a la Señorita **IBARRA RIOS PAOLA CRUZ**, con cédula de identidad No.12067902-2, Estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial, se encuentra en el proceso de titulación en el periodo abril - septiembre 2019, realizar entrevistas y encuestas al personal de la empresa a su cargo para que pueda desarrollar un **ESTUDIO DE CASO: APLICACIÓN DE NORMAS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS.**

Por su gentil atención al presente, se extiende el agradecimiento institucional.

Atentamente,


Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE.
DECANO



c.c. Archivo

Av. Universitaria Km 2 1/2 vía Montalvo. Teléfono (05) 2572024
e-mail: decanatofafi@utb.edu.ec

Elaborado por:
Mercedes Soto Valencia

Revisado por:
Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE

ANEXON°6



Memorando Nro. MDI-GRIOS-2019-1530-MEMO

Babahoyo, 19 de julio de 2019

PARA: Srta. Ing. María Magdalena Alvario Garces
Analista de Presupuesto - Analista de Talento Humano (E)

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo investigativo de alumna UTB

De mi consideración:

Por medio del presente traslado a usted la solicitud D-DAFI-UTB-041-UT-2019, de fecha 12 de julio del año en curso, suscrito por el Lcdo. Eduardo Galeas Guijarro, MAE de la Universidad Técnica de Babahoyo, las misma que solicita se le permita realizar una investigación sobre del estudio de casos: Aplicación de Normas de Contratación Pública en el Departamento en la Unidad de Talento Humano, a la señorita IBARRA RIOS PAOLA CRUZ, como requisito para la obtención del título en la carrera de Ingeniería Comercial, lo que autorizo para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Camilo Aurelio Salinas Ochoa
GOBERNADOR DE LOS RÍOS

Anexos:
- scanp328.pdf

ba



Firmado electrónicamente por:
CAMILO AURELIO
SALINAS OCHOA