

Proceso para implementar capacitaciones sobre la Ley Orgánica del Servidor Público en la Gobernación de Santo Domingo, Ecuador

Process to implement training on the Organic Law of the Public Servant in the Governor's Office of Santo Domingo, Ecuador

Jossimar Alexander España Landazuri, Kenig Jair Bravo Loor, Diana Carolina Acero Dueñas,
Pamela Johanna Balcazar Elizalde

RESUMEN

Este artículo científico aborda la importancia de implementar programas de capacitación destinados al personal de Talento Humano en la Gobernación de Santo Domingo con el propósito de familiarizarlos con la Ley Orgánica del Servidor Público. La administración pública es un componente esencial de la sociedad, y el cumplimiento de las leyes y regulaciones que rigen el servicio público es fundamental para asegurar la eficiencia y la transparencia en la gestión gubernamental. Esto tiene como objetivo principal brindar a los servidores públicos los conocimientos necesarios para cumplir con las disposiciones de la Ley Orgánica del Servidor Público y se deben considerar aspectos como la estructura del empleo público, la promoción de una cultura organizacional basada en valores y principios, y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. A través de un método mixto en los cuales se estudia de manera descriptiva, exploratoria, correlacionales y explicativo. Esta iniciativa contribuirá a la promoción de la legalidad y la profesionalización de los servidores públicos, lo que a su vez impactará positivamente en la calidad de los servicios gubernamentales y en la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales.

Palabras clave: Talento humano; capacitación; personal; sociedad.

Jossimar Alexander España Landazuri

Universidad Técnica Luis Vargas Torres | Esmeraldas | Ecuador. jossimar.espana@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-9366-2974>

Kenig Jair Bravo Loor

Universidad Técnica Luis Vargas Torres | Esmeraldas | Ecuador. kenig.bravo@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0000-1621-6541>

Diana Carolina Acero Dueñas

Universidad Técnica Luis Vargas Torres | Esmeraldas | Ecuador. diana.acero@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-4781-0254>

Pamela Johanna Balcazar Elizalde

Universidad Técnica Luis Vargas Torres | Esmeraldas | Ecuador. pamela.balcazar@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-9178-6670>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.235>

ISSN 2697-3677

Vol. 4 No. 12 septiembre-diciembre 2023, e230235

Quito, Ecuador

Enviado: septiembre 07, 2023

Aceptado: noviembre 14, 2023

Publicado: noviembre 30, 2023

Publicación Continua

ABSTRACT

This scientific article addresses the importance of implementing training programs for Human Talent personnel in the Government of Santo Domingo with the purpose of familiarizing them with the Organic Law of Public Servants. Public administration is an essential component of society, and compliance with the laws and regulations that govern public service is essential to ensure efficiency and transparency in government management. The main objective of this is to provide public servants with the necessary knowledge to comply with the provisions of the Organic Law of Public Servants and aspects such as the structure of public employment, the promotion of an organizational culture based on values and principles, and the guidelines established in the National Training and Training Plan 2020-2030. Through a mixed method in which it is studied in a descriptive, exploratory, correlational, and explanatory way. This initiative will contribute to the promotion of legality and the professionalization of public servants, which in turn will positively impact the quality of government services and the trust of citizens in government institutions.

Keywords: Human talent; training; personnel; society.

Introducción

Este proyecto se inscribe en la dinámica más amplia de fortalecimiento institucional en el ámbito gubernamental. La eficaz implementación de políticas públicas y la prestación de servicios de calidad requieren un cuerpo de servidores públicos debidamente capacitados en las leyes y regulaciones que rigen su desempeño. La iniciativa se integra con la estructura organizativa específica de la Gobernación de Santo Domingo.

Para Ortega et al. (2017), es evidente que las organizaciones existen para obtener éxito, aumentar sus márgenes de utilidad y lograr la expansión a mercados internacionales, sin embargo, las personas deben ser siempre lo más importante si no se quiere deshumanizarse y volver a la era de la explotación laboral.

La capacitación en la Ley Orgánica del Servidor Público dirigida al Talento Humano refleja la adaptación de estrategias organizativas para cumplir con los requisitos legales y, al mismo tiempo, maximizar la eficiencia interna.

El enfoque se centra en el Departamento de Talento Humano como una unidad esencial dentro de la Gobernación. Las prácticas de recursos humanos deben estar alineadas con la legislación para garantizar un ambiente laboral ético y conforme a la ley (Bejarano, 2013).

El desarrollo de formaciones específicas en este nivel busca empoderar al personal para comprender y aplicar de manera efectiva la Ley Orgánica del Servidor Público en sus roles cotidianos. Se justifica no solo por la obligación legal, sino también por el impacto positivo que puede tener en la eficiencia y la integridad de la administración pública, como sostienen varios expertos en el campo.

En el complejo entramado de la administración pública, la comprensión detallada de la Ley Orgánica del Servidor Público se revela como un pilar esencial para el desarrollo eficiente y ético de las organizaciones. Este principio adquiere una relevancia singular en el ámbito de Talento Humano, donde la intersección entre las normativas legales y la gestión de recursos humanos adquiere una importancia crítica.

La gestión efectiva del capital humano en el sector público no solo requiere habilidades administrativas, sino también un conocimiento profundo de las leyes que rigen el servicio público. La Ley Orgánica del Servidor Público proporciona el marco legal que delinea los derechos, obligaciones y responsabilidades de quienes forman parte de esta esfera.

En este contexto, la capacitación y el conocimiento específico de esta legislación se convierten en instrumentos esenciales para el personal del área de Talento Humano. No solo se trata de cumplir con requisitos legales, sino de empoderar a los profesionales de recursos humanos para gestionar eficientemente el capital humano dentro de un marco legal sólido.

A través de esta exploración, se busca destacar la importancia estratégica de conocer y aplicar esta legislación en el ámbito específico de Talento Humano, reconociendo su papel fundamental en el logro de una administración pública transparente, ética y eficaz.

La Ley Orgánica del Servidor Público constituye un marco normativo esencial que rige la relación entre el Estado y sus empleados. Diseñada para establecer derechos, deberes y responsabilidades, esta legislación se presenta como un faro que guía las interacciones laborales en el ámbito público. En este contexto, explorar cómo esta ley específica contribuye al bienestar y desarrollo de los empleados se revela como una tarea crucial para comprender su importancia en la dinámica laboral (Herrera, 2016).

Sirve como un escudo protector para los derechos de los empleados del sector público. Proporciona un marco legal claro que regula aspectos cruciales como la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, los beneficios, y las oportunidades de desarrollo profesional. Esta legislación no solo garantiza la equidad y justicia en el tratamiento de los servidores públicos, sino que también promueve un entorno laboral estable y predecible.

Al otorgar derechos y protecciones específicas a los empleados, la ley contribuye a fortalecer la confianza y la lealtad hacia la institución. La seguridad y certeza que brinda permiten a los trabajadores desempeñarse con mayor dedicación y eficiencia, sabiendo que sus derechos están respaldados por un marco legal robusto. Además, la ley establece mecanismos claros para abordar disputas laborales y proteger contra prácticas injustas, fomentando un ambiente laboral más equitativo y saludable.

La LOSEP no solo actúa como un conjunto de reglas y regulaciones, sino también como un catalizador para el crecimiento profesional de los empleados. Establece los cimientos para programas de capacitación, ascensos basados en el mérito y evaluaciones de desempeño, permitiendo a los servidores públicos avanzar en sus carreras de manera justa y transparente.

Se buscará explorar detalladamente cómo la Ley Orgánica del Servidor Público sirve como un pilar fundamental para el bienestar y el desarrollo de los empleados en el sector público.

El talento humano puede señalarse como la persona que tiene las competencias necesarias para asumir un determinado cargo en la organización y ante lo cual, tiene la disposición de aprender cada día para mejorar su labor en función de ser productivo para la organización. Esto brinda la oportunidad de que se desarrolle el proceso conocido como “gestión del talento humano”, en este sentido Chiavenato (2009), establece que la gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de individuos para operar y alcanzar el éxito (p. 56).

La implementación de capacitaciones enfocadas en la comprensión de la Ley Orgánica del Servidor Público emerge como una iniciativa estratégica, respaldada por expertos que reconocen la importancia de la formación continua en el ámbito gubernamental.

En este sentido, Fernández (2010), señala que:

Las organizaciones cooperativas se han convertido en actores relevantes del tejido productivo de las localidades, en virtud de los nuevos paradigmas del desarrollo, los cuales conceden protagonismo a las iniciativas que contribuyan a generar empleos y bienestar social, por lo que sus actuaciones deben responder a las necesidades locales e impactar favorablemente en su entorno. (p. 47)

La implementación de formaciones específicas sobre la Ley Orgánica del Servidor Público en el ámbito de Talento Humano de la Gobernación de Santo Domingo es una iniciativa crucial para fortalecer el conocimiento legal y ético dentro de la administración pública. Este enfoque responde a la necesidad de garantizar que el personal del gobierno esté plenamente informado sobre los marcos normativos que rigen su actuación.

Como señala Kresalja (1998), la falta de comprensión de la legislación puede dar lugar a prácticas ineficientes y, en última instancia, afectar la calidad del servicio público. La importancia de la formación continua en el sector público, este proyecto busca crear un entorno donde el personal de Talento Humano pueda adquirir y aplicar de manera efectiva el conocimiento de la Ley Orgánica del Servidor Público.

La necesidad de alinear las prácticas de recursos humanos con las normativas legales para garantizar una administración pública transparente y ética. Una fuerza laboral bien informada es fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier entidad gubernamental (Hidalgo, 1996).

Según Figueroa (2017), la capacitación ofrece múltiples beneficios, así como la oportunidad ideal para las y los trabajadores que integran una organización de continuar ampliando sus conocimientos.

En el contexto de la administración pública, el desempeño eficiente y ético de los servidores públicos es fundamental para garantizar la efectividad y la transparencia de las instituciones gubernamentales. La Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), emerge como un marco normativo esencial que regula el comportamiento y las responsabilidades de los funcionarios públicos, promoviendo la integridad, la responsabilidad y el servicio a la comunidad. La correcta aplicación de la LOSEP no solo es una obligación legal, sino también una necesidad imperante para el funcionamiento adecuado de cualquier entidad gubernamental.

Chacaltana (2015), manifiesta que:

La capacitación del talento humano es una de las fuentes por la cual los empleados obtienen mayores incrementos en el capital de la empresa, ya que son incentivados en el trabajo que realizan y de esta forma los vuelve más productivos a fin de evitar perder sus empleos. Las empresas que se enfocan más en capacitar a su talento humano lo hacen porque probablemente tienen mayor capacidad para establecer políticas de recursos humanos. (p. 11)

En este sentido, la Gobernación de Santo Domingo, como una entidad gubernamental de relevancia en la República Ecuatoriana, se enfrenta a un desafío crucial en su misión de servir a la sociedad de manera efectiva y ética.

Este artículo se propone abordar la necesidad de llevar a cabo capacitaciones específicas con el objetivo de familiarizar a los miembros del Talento Humano de la Gobernación de Santo Domingo con los preceptos y obligaciones contemplados en la LOSEP. Dichas capacitaciones no solo constituyen un medio para garantizar el respeto a la legalidad, sino también para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios prestados por la administración pública, promoviendo la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales.

Se analizará la importancia de la LOSEP, se identificarán los desafíos y las deficiencias actuales en su implementación en la Gobernación de Santo Domingo, y se propondrá un enfoque integral de capacitación como estrategia para mejorar el cumplimiento y la comprensión. de esta ley, contribuyendo así a fortalecer la gestión pública en la región ya que nos permite aportar nuevos conocimientos, no solo de un tema en específico sino en general, para que puedan desenvolverse de una manera adecuada en la entidad.

Metodología

La investigación en la gobernación de santo domingo de los Tsáchilas adoptó un estudio descriptivo y exploratorio para proporcionar un análisis en profundidad de las percepciones y actitudes de los empleados respecto al reglamento de la Ley orgánica del servidor público (LOSEP) en el área de talento humano.

Existen 4 tipos de estudios

Estudio descriptivo: Con mucha frecuencia, el objetivo del investigador es describir situaciones, eventos y hechos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis.

Estudio exploratorio: Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando es necesario examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.

Estudio correlacionales: Este tipo de estudios tiene como objetivo evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o tipos.

Estudio explicativo: Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a encontrar las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales (Pazmiño et al., 2010, p. 87).

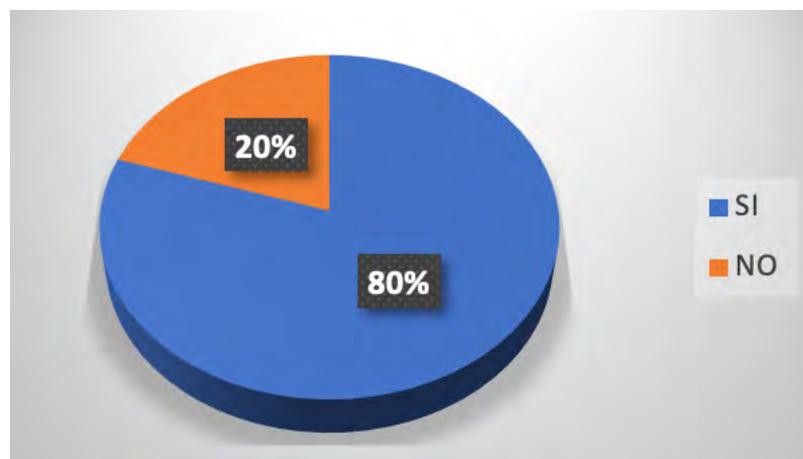
Mediante las entrevistas semiestructuradas con los empleados se recogió información sobre sus percepciones y experiencias acerca del reglamento de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP). Estos datos se complementaron con una revisión de documentos internos y observaciones de las interacciones diarias.

Resultados

Mediante la aplicación de encuestas, que fueron dirigidas al área de talento humano. Se identificaron diferentes aspectos a los cuales se llegaron por parte de las preguntas que se desglosaran a continuación:

¿Mantienen un buen ambiente dentro del área?

Figura 1. Pregunta 1.

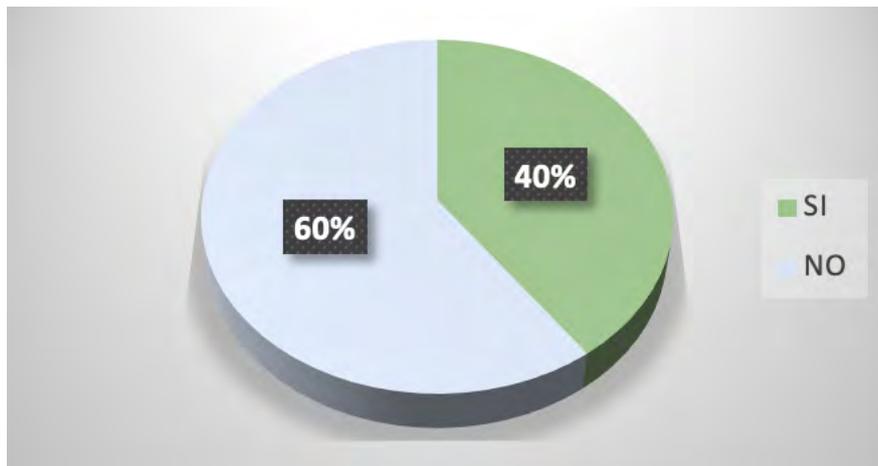


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 1 y de acuerdo con los resultados obtenidos de la misma, el 80% supieron manifestar que dentro del área si mantienen un buen ambiente laboral, mientras que el 20% dijeron que no mantienen un buen ambiente laboral.

¿El trabajo en equipo mejora la eficiencia laboral?

Figura 2. Pregunta 2.

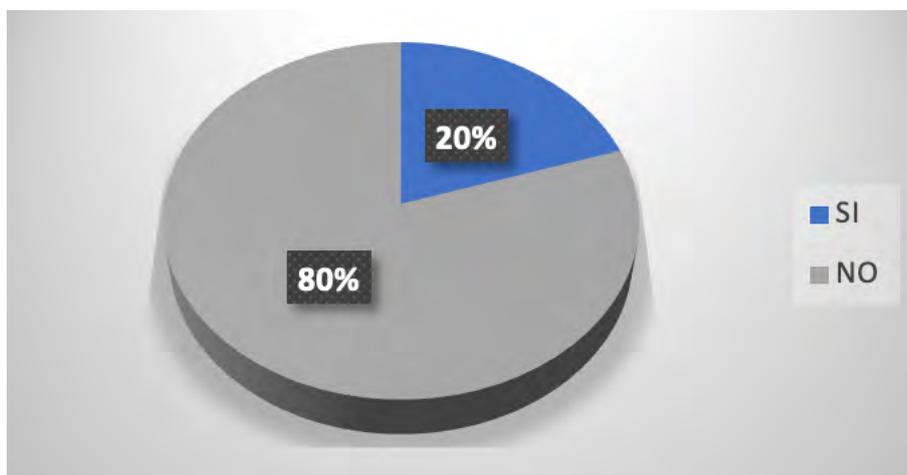


Fuente: Elaborado por los autores.

En la pregunta 2 y de acuerdo con los resultados obtenidos de la misma, el 40% estuvo de acuerdo con que trabajar en equipo mejora la eficiencia laboral, mientras que el 60% se notó en desacuerdo y dijo que realizar las actividades laborales en equipo no mejora la eficiencia laboral.

¿Crees que el exceso de tareas laborales es un factor que influye en la desorganización de documentos?

Figura 3. Pregunta 3.

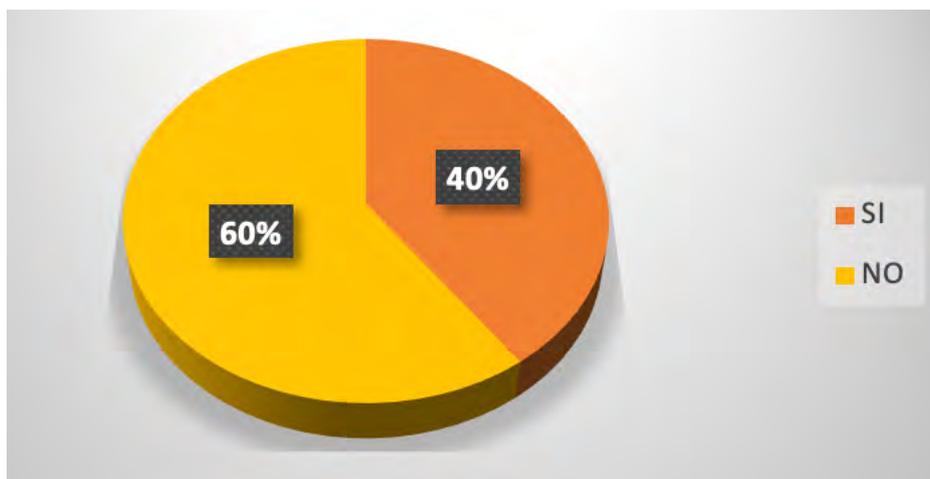


Fuente: Elaborado por los autores.

La figura 3 muestra que el 80% cree que el exceso de tareas laborales no es un factor que influye en la desorganización de documentos, mientras que el 20% restante si cree que el exceso de tareas es un factor que influye en la desorganización de documentos.

¿Utilizan técnicas para mejorar el rendimiento laboral?

Figura 4. Pregunta 4.

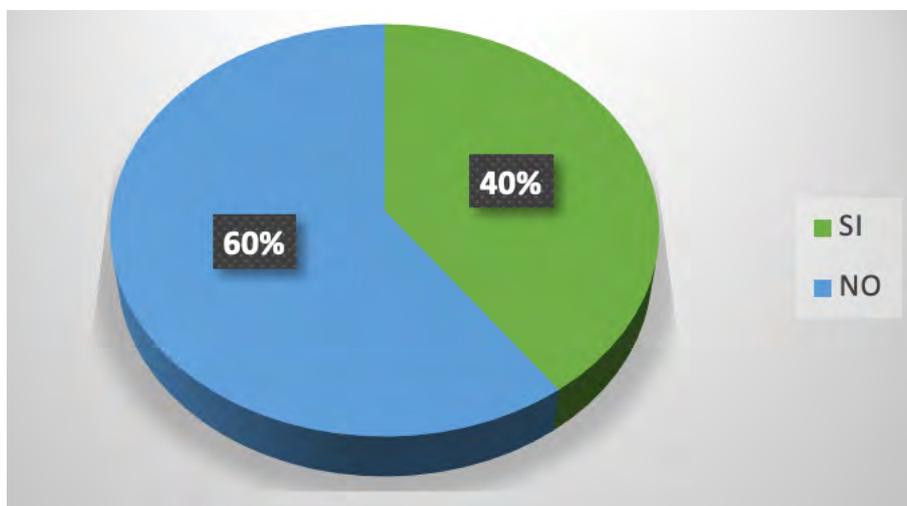


Fuente: Elaborado por los autores.

El 60% de los empleados respondieron que no se utilizan técnicas para mejorar el rendimiento laboral, mientras que el 40% restante respondieron que, si utilizan técnicas para mejorar el rendimiento laboral, las técnicas son herramientas necesarias para el buen funcionamiento de la empresa.

¿Tu gerente te comunica las expectativas y te brinda retroalimentación de manera clara y profesional?

Figura 5. Pregunta 5.

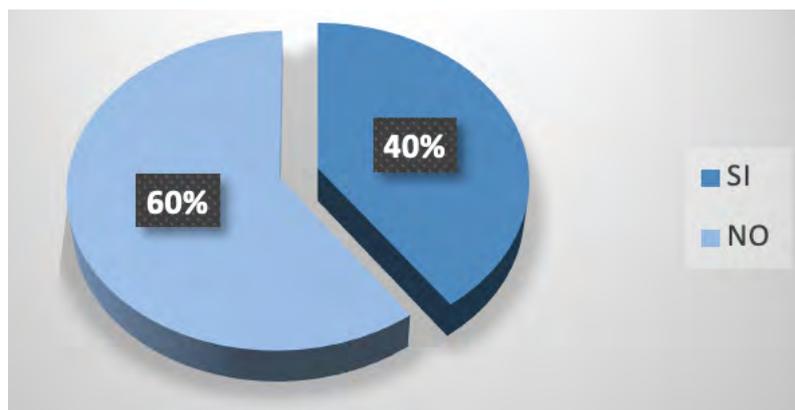


Fuente: Elaborado por los autores.

La figura 5 muestra que el 60% de los empleados respondieron que el gerente si comunica las expectativas y brinda retroalimentación de manera clara y profesional, mientras que el 40% restante supo manifestar que el gerente no comunica expectativas y tampoco brinda retroalimentación de manera clara y profesional.

¿Tienes todas las herramientas necesarias para realizar tus tareas de manera eficiente?

Figura 6. Pregunta 6.

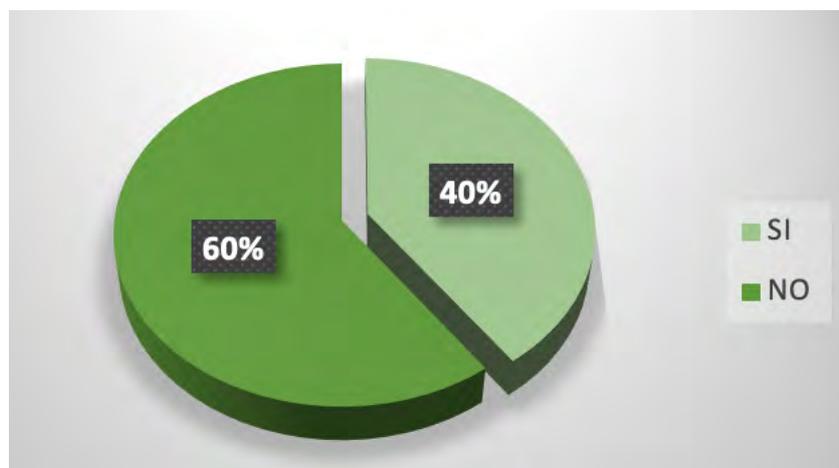


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 6, se encontró que el 60% de los empleados respondieron que no tienen todas las herramientas necesarias para realizar sus tareas de manera eficiente, por el contrario, el 40% restante respondieron que si tienen las herramientas necesarias para realizar sus tareas de manera eficiente. Utilizar herramientas mejora la eficiencia laboral de los empleados.

¿Crees que elevando tu nivel de conocimiento respecto a normas y reglamentos mejorarían las tareas laborales?

Figura 7. Pregunta 7.

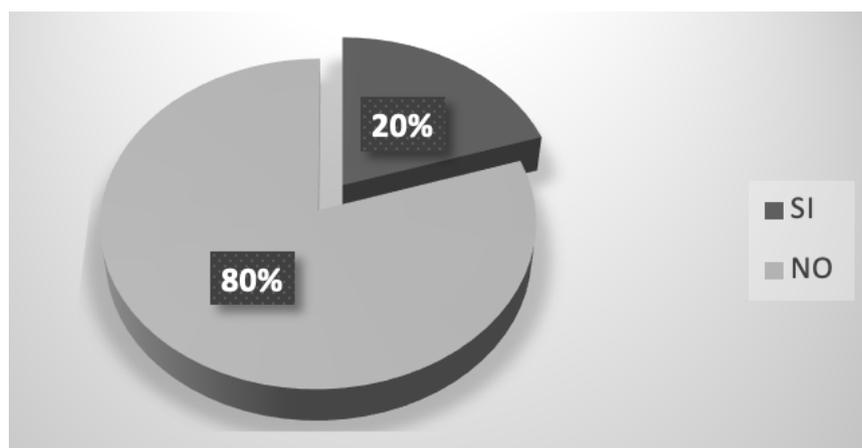


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 7, se observa que el 60% de los empleados respondieron que no creen que elevando el nivel de conocimiento respecto a normas y reglamentos mejorarían las tareas laborales, mientras que el 40% restante mencionaron que si creen que elevar el nivel de conocimiento respecto a normas y reglamentos mejorarían las tareas laborales.

¿Consideras necesario conocer o retroalimentar los reglamentos del servidor público?

Figura 8. Pregunta 8.

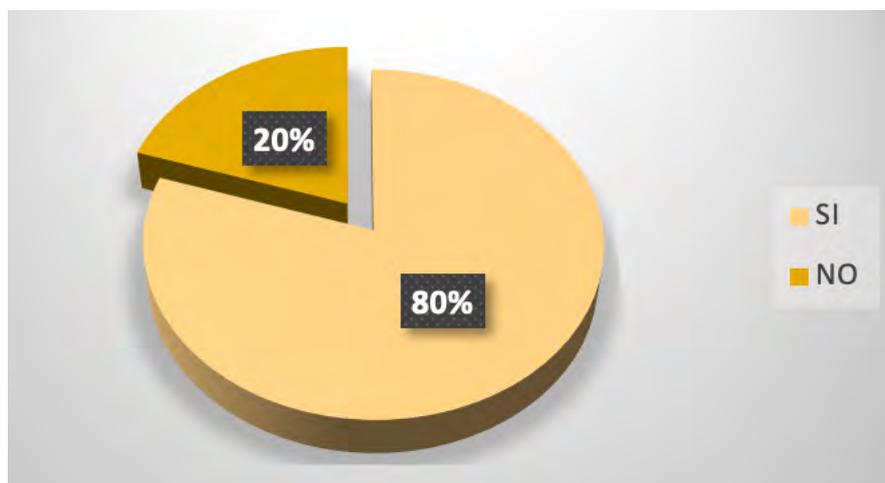


Fuente: Elaborado por los autores.

Según la figura 8, se pudo analizar que el 20% de los empleados respondieron que sí consideran necesario conocer los reglamentos del servidor público, mientras que el 80% respondieron que no consideran necesario conocer o retroalimentar los reglamentos del servidor público.

¿Cree usted que con capacitaciones se podría evitar la ineficiencia o desorganización dentro del área laboral?

Figura 9. Pregunta 9.

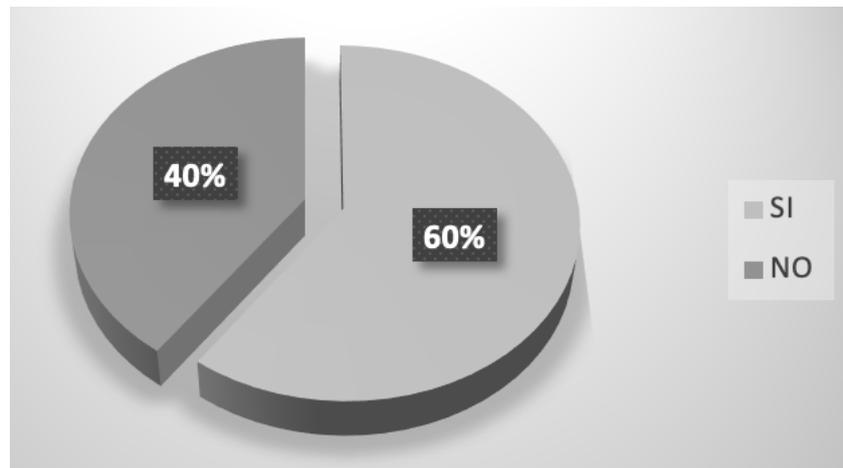


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 9, el 80% respondió que, si creen que con capacitaciones se podría evitar la ineficiencia o desorganización dentro del área laboral, a diferencia del 20% que supieron manifestar que no creen que con capacitaciones se pueda evitar la ineficiencia dentro del área laboral.

¿Crees que, conociendo el reglamento, el tiempo de realización de tareas disminuiría?

Figura 10. Pregunta 10.

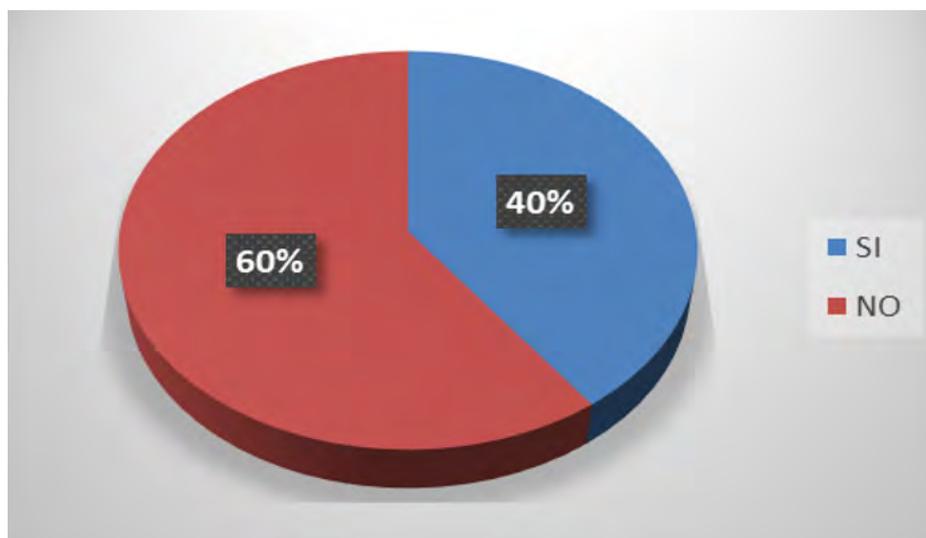


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 10, De acuerdo a los resultados obtenidos de la décima pregunta, el 40% de los empleados respondió que aun conociendo el reglamento el tiempo de realización de tareas no disminuirá, mientras que el 60% respondió que, conociendo el reglamento, el tiempo de realización de tareas si disminuiría.

¿El personal cumple con su horario asignado?

Figura 11. Pregunta 11.

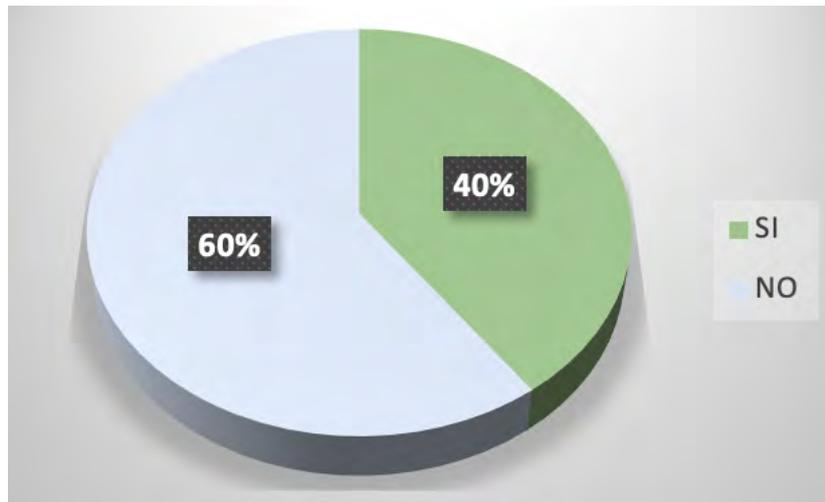


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 11, se evidencia que el 60% del personal no cumple con el horario asignado, mientras que el 40% restante si cumple con su horario asignado. Cumplir con los horarios establecidos mejora la eficiencia y efectividad de tareas.

¿Cree que la labor del área de talento humano es buena?

Figura 12. Pregunta 12.

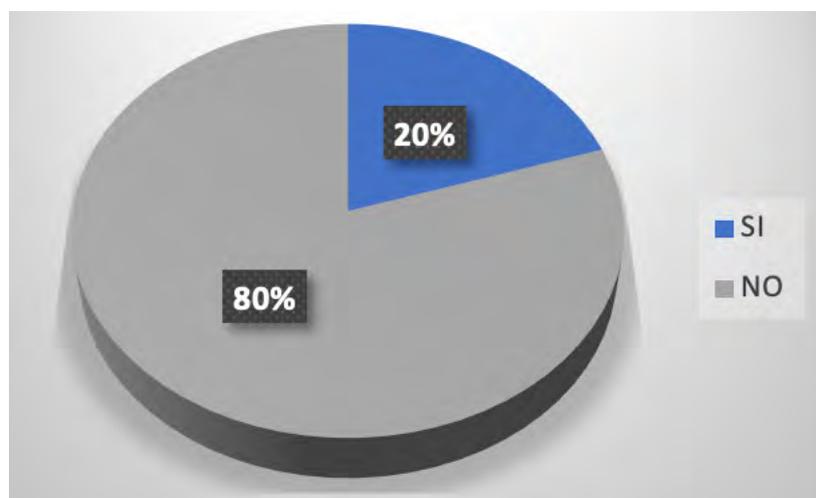


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 12, se evidencia que el 60% de los empleados no cree que la labor del área de talento humano es buena, por otra parte, el 40% restante manifestó que la labor del área de talento humano si es buena. Las tareas del área de talento humano son sumamente importantes, pues ayuda a que la empresa cuente con excelentes empleados.

¿Implemento estrategias para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo?

Figura 13. Pregunta 13.

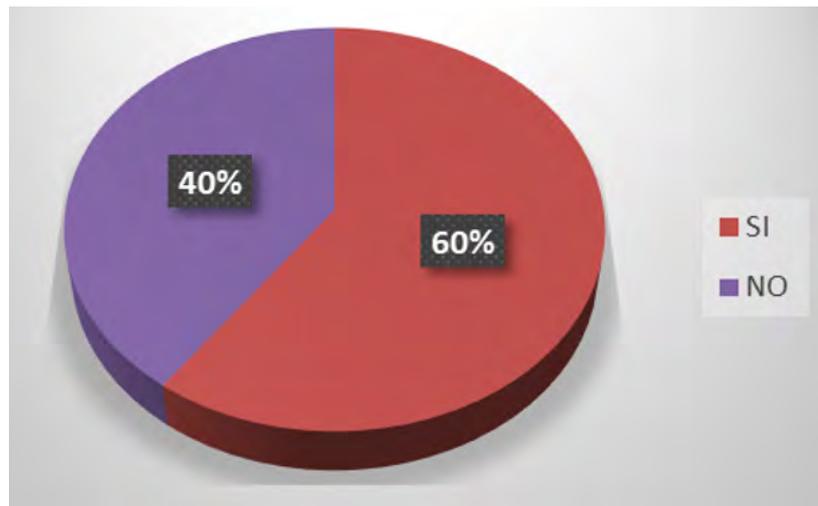


Fuente: Elaborado por los autores.

La figura 13 muestra que el 80% no implementa estrategias para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo, a diferencia del 20% que respondió que si implementa estrategias para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. Implementar estrategias al igual que herramientas contribuye al buen manejo del trabajo.

¿Mantiene una buena conversación con sus empleados?

Figura 14. Pregunta 14.

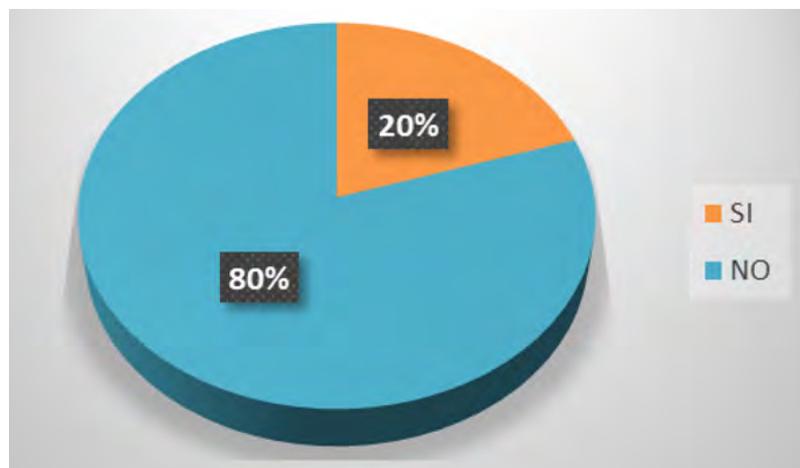


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 14, el 60% respondió que, si mantiene una buena conversación con sus empleados, mientras que el 40% manifestó que no se mantiene una buena conversación con sus empleados. La comunicación efectiva es clave para el mejor desarrollo de tareas laborales dentro de la empresa.

¿Se desenvuelve con entusiasmo?

Figura 15. Pregunta 15.

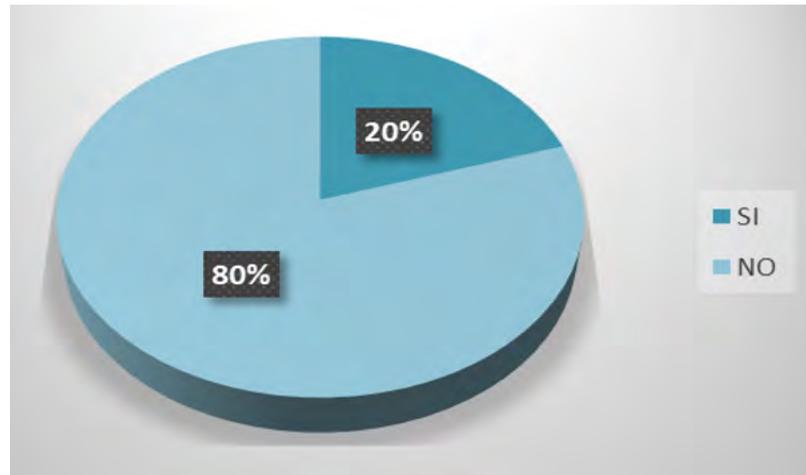


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 15, se encontró que el 80% no cree que se desenvuelva con entusiasmo, mientras que el 20% si cree que pueda desenvolverse con entusiasmo y cumplir sus tareas de manera efectiva y eficiente.

¿Brinda ayuda a sus trabajadores?

Figura 16. Pregunta 16.

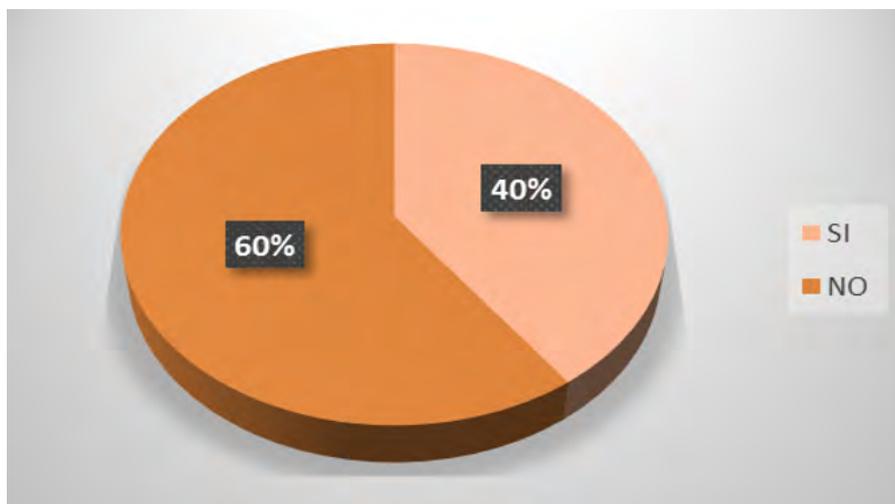


Fuente: Elaborado por los autores.

Mediante la encuesta en la figura 16, el 80% no brinda ayuda a sus trabajadores, a diferencia del 20% que mencionó que si brinda ayuda a sus trabajadores para que puedan desenvolverse de la mejor manera. La ayuda idónea por parte de empleadores hacia sus empleados mejora el nivel de conocimiento y aumenta la efectividad de actividades laborales.

¿Termina sus trabajos antes de tiempo?

Figura 17. Pregunta 17.

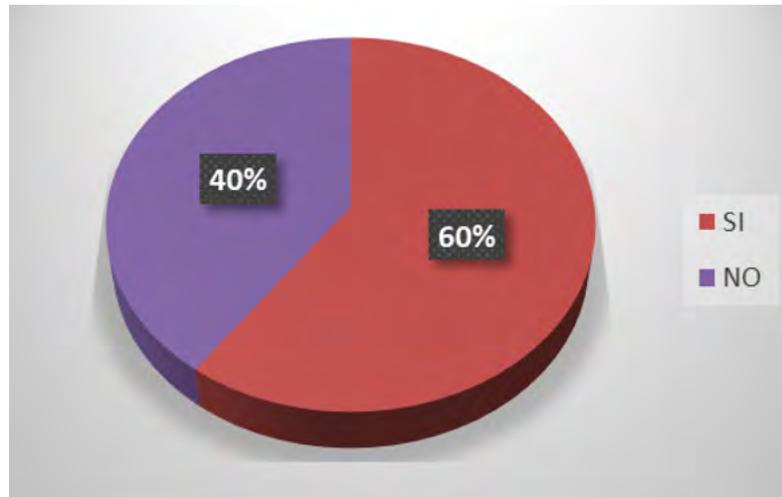


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 17, se observa que el 40% termina sus tareas o trabajos antes de tiempo, mientras que el 60% no termina sus tareas o trabajos antes de tiempo.

¿Solicita ejemplos de las tareas a realizar?

Figura 18. Pregunta 18.

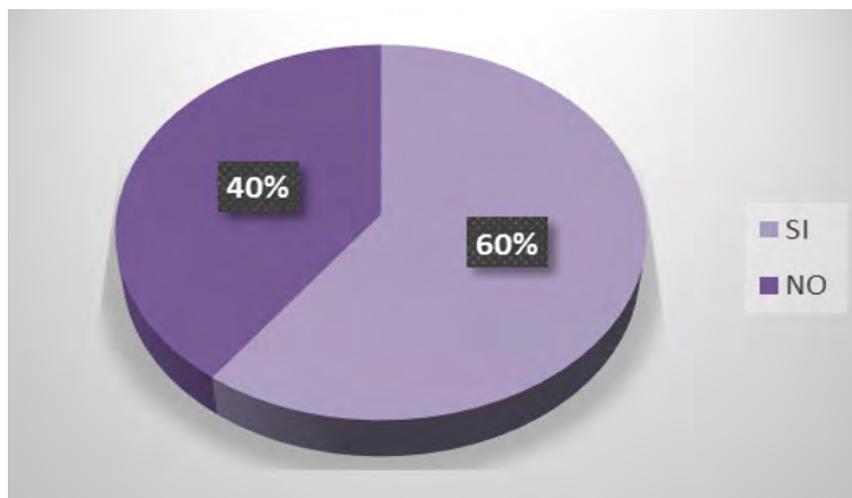


Fuente: Elaborado por los autores.

En la figura 18, se evidencia que el 60% solicita ejemplos de las tareas a realizar, a diferencia del 40% restante que no solicita ejemplos de las tareas a realizar, entonces disponer de ejemplos que sirven de guía indispensable mejoran la efectividad de dichas actividades dentro del ámbito laboral.

¿Fomenta el trabajo en equipo con sus empleados?

Figura 19. Pregunta 19.

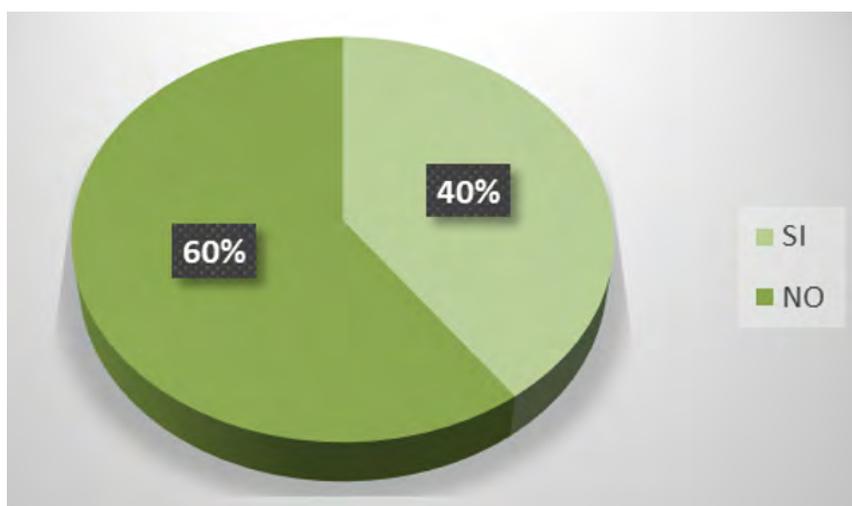


Fuente: Elaborado por los autores.

En base a la pregunta 19, el 60% respondió que, si fomentan el trabajo en equipo con sus empleados, mientras que el 40% restante manifestó que no se fomenta el trabajo en equipo, el trabajo en equipo reparte tareas y mejora los resultados de las actividades.

¿Considera que es importante evaluar a sus empleados para conocer la LOSEP?

Figura 20. Pregunta 20.



Fuente: Elaborado por los autores.

En un análisis realizado y representado en la figura 20, el 60% respondió que no considera importante evaluar a sus empleados para que conozcan la ley orgánica del servidor público (LOSEP), por otro lado, el 40% respondió que, si considera importante evaluar a sus empleados para conocer la LOSEP, se introdujo capacitaciones que mejoren el nivel de conocimiento acerca del reglamento.

Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos de la misma, el 80% supieron manifestar que dentro del área se mantienen un buen ambiente laboral, el 80% cree que el exceso de tareas laborales no es un factor que influye en la desorganización de documentos, el 60% de los empleados respondieron que no se utilizan técnicas para mejorar el rendimiento laboral lo cual si es necesario para en toda entidad, 60% de los empleados respondieron que el gerente si comunica las expectativas y brinda retroalimentación de manera clara y profesional, el 60% de los empleados respondieron que no tienen todas las herramientas necesarias para realizar sus tareas de manera eficiente, por ello se necesita despejar todas las dudas e incógnitas sobre las normas de la ley orgánica del servidor público, se observa que el 60% de los empleados respondieron que no creen que elevando el nivel de conocimiento respecto a normas y reglamentos mejorarían las tareas laborales.

Realizar encuestas diseñadas específicamente para obtener información de los servidores públicos de la gobernación de Santo Domingo en la cual es un paso importante para comprender la dinámica y las demandas de este grupo central. La información obtenida de las preguntas detalladas presentadas en el artículo proporciona información valiosa sobre diversos aspectos de la ley orgánica del servidor público (Eduardo, 2016).

A continuación, se plantea un análisis de la situación actual de la institución, donde se determina que los procesos de selección de personal siempre han sido burocráticos, a pesar de que existe una normativa, sin embargo, hay que mencionar que la investigación de campo realizada en el presente estudio corrobora con lo que en los actuales momentos se está viviendo dentro del área de talento humano de la institución. Se muestra un análisis más profundo de los resultados y su impacto.

La implementación de capacitaciones para conocer la Ley Orgánica del Servidor Público en el área de talento humano en la Gobernación de Santo Domingo es una iniciativa importante para garantizar el desarrollo integral del talento humano y la formación continua de los servidores públicos, tal como lo establece el artículo 70 y 71 de la LOSEP (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2011).

Además, el artículo 4 de la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación establece que la capacitación y formación de los servidores públicos estará bajo la responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) institucionales. La inadecuada aplicación de la LOSEP en el Sistema del Área de Talento Humano de la Gobernación del Carchi genera ineficiencia e ineficacia en la ejecución de las funciones públicas. Por lo tanto, es importante que la Gobernación de Santo Domingo implemente capacitaciones para que los servidores públicos conozcan la LOSEP y puedan aplicarla adecuadamente en su trabajo diario.

Según la Corporación de Estudios y Publicaciones (2011), establece que el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, Por lo tanto, las capacitaciones también pueden ayudar a los servidores públicos a prepararse para estos concursos y mejorar sus oportunidades de ascenso y promoción en la carrera administrativa.

Conclusiones

En primer lugar, la comprensión detallada de la Ley Orgánica del Servidor Público emerge como un catalizador para la conformidad normativa. La capacitación proporciona a los profesionales de Talento Humano las herramientas necesarias para aplicar las disposiciones legales de manera efectiva, garantizando que las prácticas de recursos humanos estén alineadas con las regulaciones gubernamentales. Este alineamiento no solo cumple con requisitos legales, sino que también fortalece la transparencia y la legalidad en todas las acciones relacionadas con el personal.

Además, la formación en la Ley Orgánica del Servidor Público se posiciona como una defensa crucial de los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de la institución. Al empoderar al personal de Talento Humano con un conocimiento profundo de esta legislación, se establece una base sólida para la protección de los derechos laborales, la gestión ética y el establecimiento de prácticas laborales justas. Esta capacitación actúa, por tanto, como un mecanismo preventivo contra posibles conflictos laborales y contribuye a un clima organizacional positivo.

Asimismo, la iniciativa de implementar capacitaciones en el área de Talento Humano demuestra un compromiso tangible con el desarrollo profesional y la mejora continua del personal. Al proporcionar conocimientos específicos sobre la Ley Orgánica del Servidor Público, se crea un camino claro para el crecimiento y la evolución de las habilidades del personal de recursos humanos. Este enfoque no solo beneficia a los empleados a nivel individual, sino que también impacta positivamente en la calidad de los servicios prestados por la Gobernación de Santo Domingo.

En conclusión, la implementación de capacitaciones centradas en la Ley Orgánica del Servidor Público en el área de Talento Humano es una estrategia integral que armoniza la conformidad legal, la protección de derechos y el desarrollo profesional. Esta iniciativa no solo contribuye al cumplimiento de las obligaciones legales, sino que también fortalece la eficiencia y la integridad en la gestión de recursos humanos, consolidando así un ambiente laboral ético y eficaz en la Gobernación de Santo Domingo.

Referencias

- Armas Ortega, Y.M., Llanos Encalda, M.P., & Traverso Holguín, P.A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Universidad Ecotec.
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2009). *Ley Orgánica del Servicio Público*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf
- Chacaltana, J., y García, N. (2001). Reforma laboral, capacitación y productividad. *Oficina Internacional del Trabajo*. <https://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/e-documents/oit/139.pdf>
- Chiavenato I. *Human talent management*. (3rd. edition). Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A. De C.V.
- Figueroa, D. (2017). *Gestión de Talento Humano*. Profedet.
- Herrera Monterroso, H.E. (2016). Gestión del talento humano y productividad empresarial. *Gestiópolis*. <https://acortar.link/zzleM0>
- Hidalgo, L. (2018). *La responsabilidad de los servidores públicos*. PUDELCO Eds. S.A.

Kotler, P., Kartajaya, H., Setiawan, I., & Vandercammen, M. (2020). *Marketing 4.0: Le passage au digital*. De Boeck supérieur.

Kresalja Rosselló, B. (1999). El rol del Estado y la gestión de los servicios públicos. *THEMIS Revista De Derecho*, (39), 39-98. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10382>

Prieto Bejarano, P.G. (2013). *Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Para Retención Del Personal* [Tesis de grado, universidad de Medellín]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/11407/160>

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.