



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ANÁLISIS DE LEYES Y REGLAMENTOS EN LAS INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS EN LO QUE RESPECTA LA ADMINISTRACIÓN
DE TALENTO HUMANO

MERCHÁN PÉREZ SILVIA MARIBEL

MACHALA
2017



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ANÁLISIS DE LEYES Y REGLAMENTOS EN LAS INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS EN LO QUE RESPECTA LA
ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

MERCHÁN PÉREZ SILVIA MARIBEL

MACHALA
2017

Nota de aceptación:

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado ANALISIS DE LEYES Y REGLAMENTOS EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS EN LO QUE RESPECTA LA ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



MEDINA CASTILLO WILIAM TRANQUILINO
0702530023
TUTOR - ESPECIALISTA 1



MOROCHO ROMAN ZAIDA PATRICIA
0703359125
ESPECIALISTA 2



MAZA INIGUEZ JOSÉ VICENTE
0702673583
ESPECIALISTA 3

Machala, 01 de febrero de 2017

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TALENTO HUMANO cooregido (1) (1).docx (D25210826)
Submitted: 2017-01-23 19:23:00
Submitted By: s_ylmar@hotmail.com
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, MERCHÁN PÉREZ SILVIA MARIBEL, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado ANALISIS DE LEYES Y REGLAMENTOS EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS EN LO QUE RESPECTA LA ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 01 de febrero de 2017



MERCHÁN PÉREZ SILVIA MARIBEL
0705815629

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis padres Zoila y Benito por su apoyo incondicional, por las fuerzas, consejos y sobre todo por la confianza incondicional que me brindaron para poder culminar con éxitos mis estudios.

A mi hijo John quien es mi principal motivación de seguirme preparando, a mis hermanos por estar siempre a mi lado apoyándome en todas las circunstancias del largo periodo educativo, a Darwin quien desde el cielo me guía, amigos y familiares que siempre me han apoyado para seguir adelante y no darme por vencida.

Todo mi esfuerzo dedicado a mi hermosa familia.

Silvia

ANALISIS DE LEYES Y REGLAMENTOS EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS EN LO QUE RESPECTA LA ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO

Autora: Silvia Maribel Merchán Pérez
s_ylmar@hotmail.com

RESUMEN

En la presente investigación se hace referencia acerca de un análisis de la Leyes y Reglamentos que rigen el accionar del talento humano en el sector privado como público, detallando diferencias y similitudes con el fin de establecer en que normativa reposan los derechos de los trabajadores y empleados de estos importantes sectores de la economía nacional; también se establecen, de forma general, obligaciones que los mismos tienen con sus empleadores en el ejercicio de sus funciones; la estructura del trabajo consta de una introducción en donde se detalla la problemática de la investigación, el problema central y el objetivo que persigue; en el segundo punto denominado desarrollo, se plasman criterios y definiciones de autores reconocidos, que han publicado trabajos similares en revistas de alto impacto a nivel internacional, al finalizar el trabajo, se plasman las conclusiones a las que se llegó con el fin de dar un soporte adicional, situación que sirve para mayor asimilación por parte del lector. De forma general este trabajo está direccionado para los jefes de talento humano que quieren ampliar sus conocimientos a través de un estudio objetivo de las leyes de Ecuador en relación al recurso Humano en empresas privadas y públicas.

Palabras clave: sector público y privado, trabajadores, economía, derechos, funciones.

INDICE DE CONTENIDO

| | |
|---------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| DESARROLLO | 7 |
| Sector público y privado | 7 |
| Recurso Humano | 9 |
| Caso practico | 11 |
| CONCLUSIONES | 14 |
| REFERENCIAS BIBLIOGÁFICAS | 15 |

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el recurso humano es considerado el principal elemento en todo tipo de organizaciones, sea esta de carácter público o privado al ser este el que manipula todo sistema o maquinaria que se utilicen en los entes contables, generando rentabilidad o un servicio básico, dependiendo del sector al que pertenezca. Este recurso ha tenido que competir constantemente con la tecnología, pues no es de desconocimiento público que la implementación de nuevas herramientas sofisticadas ha reemplazado la labor humana, perjudicándola de manera considerable, las cuales irónicamente han sido creadas por el mismo ser humano.

Las personas que laboran en una organización, tiene derechos constitucionales irrenunciables, estos derechos son relativos a la labor que desempeñen dentro de sus departamentos o áreas específicas de trabajo, su tratamiento contable y administrativo está legalmente regido y no se puede inobservar las especificaciones en cuanto salarios y bonificaciones adicionales que por ley le son correspondidos.

En la actual administración gubernamental, se ha dado un énfasis especial a los derechos de todo el recurso humano del país, siendo necesaria la modernización del Ministerio de Trabajo con oficinas acordes a la era tecnológica y con personal altamente calificado para atender las innumerables denuncias que existen tanto de empleadores como empleados y trabajadores.

Es importante resaltar que el aspecto legal es casi similar en los sectores privado y sector público, siendo su principal diferencia la codificación de las cuentas, en virtud a que el sector privado puede, aun, hacer uso de las cuentas que crea conveniente para su procesamiento; en cambio, en el sector público existen cuentas únicas para su registro oportuno y eficiente.

Tanto para el sector público como el privado existen normativas actualizadas para dar un soporte legal al recurso humano que labora en las empresas de estos sectores, estas disposiciones legales son obligatorias en su aplicabilidad, y el incumplimiento de las mismas genera que se apliquen sanciones económicas importantes que pueden afectar de forma significativa la rentabilidad o el presupuesto de las entidades que pertenecen a estos sectores.

En la actualidad se puede apreciar que han existido varias denuncias por parte de empleados que sienten que sus derechos han sido vulnerados. Para ello, existe el mecanismo oportuno a través del Ministerio de Trabajo para resolver estos casos siendo imparciales con las partes involucradas y haciendo cumplir lo que reza las disposiciones actuales.

Es también importante mencionar que existe una gran parte del talento humano que labora en estos sectores que desconocen sus derechos y obligaciones vigentes, esta situación, se presenta en algunos casos para que exista la oportunidad de que sus haberes no sean cancelados de forma total u objetiva razón por la cual se debe promover que exista mayor difusión de dicha información para los empleados y trabajadores dentro de todas las empresas tanto del sector público como privado.

En base a lo expuesto se delimita el siguiente problema: “De qué forma incide conocer los derechos y obligaciones del talento humano que reposan las leyes y Reglamentos vigentes del Ecuador”

Objetivo

Analizar las diferencias y similitudes de las Leyes y Reglamentos que rigen el accionar del talento humano del sector público y privado.

DESARROLLO

Sector público y privado

Desde el ámbito económico, se presenta múltiples características que diferencian los términos “público” y “privado”. Según (Duarte Flores, 2015) el ámbito privado se incumbe en el mercado, es decir, los negocios; y el ámbito público se relaciona con el Estado, esto confirma que sus contextos son opuestos, en otras palabras, algo público no puede ser privado, ni viceversa. Sin embargo, en la realidad actual existen entidades que manejan perfectamente ambos contextos y poseen naturaleza mixta, es decir, pública-privada. Desde el ámbito social, citando a (Weitraub) siempre se relaciona a lo público con la colectividad o ciudadanía. Lo cual asociado a la definición anterior, demuestra que existe la influencia del accionar político dentro de lo público.

Respecto al sector público, (Jara Alba & Umpierrez de Reguero, 2014) lo definen en tres grandes dimensiones; la legal, en la que expresan que el sector público es el que está compuesto por entidades gubernamentales y entes de derecho público; la financiera, en la que señalan que el sector público también comprende entidades privadas financiadas con fondos público pero sin fines de lucro; y la funcional, en la que expresan que el sector público comprende todas las organizaciones encargadas del orden público, educación, salud, entre otros prioritarios para la población en general.

En el Ecuador el sector público se financia con fondos públicos provenientes de los tributos y la venta de recursos naturales como el petróleo que permiten obtener los recursos suficientes para solventar los servicios públicos que demanda la población en general. Esta estructura está compuesta por varias entidades y organizaciones que tienen una misión distinta pero el fin es el mismo, servir a la colectividad en obras prioritarias que requieren para mejorar su calidad de vida.

Según la (Secretaría de la Función Pública, 2015):

“Las organizaciones públicas son uno de los instrumentos más importantes que tiene un gobierno para alcanzar sus objetivos y lograr fines planteados en sus ordenamientos jurídicos superiores. Mediante estas, por un lado se tiene una vasta estructura operativa para ejecutar el mandato de los ciudadanos de un país, y por otro a través de dichas organizaciones se realizan una gran cantidad de erogaciones por parte del sector público”. Como respuesta a esta crisis surge la modernización de la administración pública, en la cual se puede distinguir tres

niveles de análisis: el relacionado con el prerrequisito de la eficiencia, de la eficacia, y finalmente el relacionado con el prerrequisito de la legitimidad”.

Con esto, se puede decir que, las entidades públicas actúan como mecanismos oportunos y eficaces empleados por los gobiernos de turno para dar cumplimiento a sus objetivos planteados en el corto y largo plazo, de ahí la importancia de la modernización de dichas entidades en cuanto a infraestructura y capacitación oportuna de todo su personal involucrado. Además, de la eficiencia, la eficacia y legitimidad que apliquen en su gestión las entidades públicas dependerá su desarrollo.

Para (Bolaños, 2011):

“Existe un lazo estrecho entre la forma en que se moldean las instituciones públicas y la mejor presentación de sus bienes y servicios, por cuanto es a través de un esquema organizativo actualizado, coherente y lo más simplificado posible, como se ejecutan funciones de valor público”.

Entonces, contar con una capacidad organizativa bien estructurada simplificada y coherente en las organizaciones del sector público permitirá alcanzar una eficiente evolución de sus objetivos naturales, puesto que la calidad de los bienes y servicios que otorguen va de la mano de la forma en la que se organicen.

Toda organización del sector público debe buscar para el cumplimiento de su planificación operativa anual la mejor economía sin descuidar la calidad del producto o servicio, el cumplimiento de los objetivos y el mejor resultado en sus actividades, de ahí se valora su gestión administrativa de las personas involucradas en el desarrollo armónico de las entidades del sector público.

El sector privado a su vez, es el que opera de forma independiente y su objetivo principal es la generación de una rentabilidad por sus actividades ejecutadas, de ello dependerá su continuidad en el mercado en dónde se desarrolle.

Para (Gamonal Contreras, 2013):

“Además el derecho laboral requiere que la empresa pueda funcionar económicamente, por tanto la protección siempre tiene en cuenta la continuidad de la empresa y el lucro del empleador”

Se podría decir entonces, que el derecho laboral nace a partir de la ejecución del contrato de trabajo, y por tanto requiere de su debida vigilancia de su legislación a través de las diferentes instituciones de inspectoría y seguro. Este derecho además de proteger los intereses del trabajador, también se enfoca en amparar los del empleador,

puesto que su oportuna ejecución asegura la continuidad de la organización y permite que se mantenga encaminada hacia el logro de sus metas.

Cuando las entidades públicas y privadas se ejecutan contratos o nombramientos del personal administrativo u operativo, se tiene que regir en base a las normativas vigentes para el efecto, con el fin de no caer en el incumplimiento de derechos al talento humano que repercutan en gastos adicionales, los cuales perjudican a los intereses económicos de dichas organizaciones.

Recurso Humano

En palabras de (Palomino, 2015) “el trabajo no es una mercancía ni un artículo de comercio; es el resultado de una labor física y/o mental, libre y voluntaria, ética y retributiva; además es una actividad creadora e impulsadora del progreso económico”. Es decir, para conseguir una vida digna, los seres humanos recurren al trabajo honesto y esforzado dentro de los diferentes campos de acción. Entonces, no se considera al trabajo como una mercancía ni un artículo que se pueda negociar de forma improvisada, sino más bien como el resultado del esfuerzo que el trabajador aplica en su labor, el cual a su vez le es retribuido de manera económica, contribuyendo a su desarrollo dentro del entorno geográfico donde se desenvuelve.

Para (Gallardo, Gonzalez, Martinez, & Pardo , 2012):

“El término talento se puede agrupar en tres categorías, aquellas que lo entienden como: las personas de una organización; la referencia únicamente a un grupo de personas con alto rendimiento o potencial dentro de la organización y por ultimo aquellas definiciones que apelan al contexto de talento como las habilidades, capacidades y/o competencias de una persona”

El talento humano en las organizaciones se refiere al grupo de empleados que forman parte de la empresa y que desarrollan sus funciones con la capacidad y desempeño necesario, dando un valor diferencial alcanzando los objetivos para así llenar de perspectivas a las empresas.

El recurso humano o talento humano constituye un pilar fundamental para toda la organización, por ende, de su capacidad y compromiso depende el éxito o fracaso de la misma.

Según (Medina Fuenmayor, 2010):

“El talento reconocido como los conocimientos, habilidades y competencias que muestran y adquieren los directivos, son convertidas en ideas y acciones generadoras de beneficios para la organización. Personas de alto talento y

desempeño en posiciones claves son constructoras de valor, personas de bajo talento en posiciones claves son destructoras aceleradas de valor para la empresa”

De lo mencionado anteriormente nace la importancia de aplicar prácticas estratégicas en la administración del recurso humano, basadas en el objetivo de mantener al recurso humano eficiente y detectar el ineficiente para evitar perjuicios a la organización.

Según (Mejia, Bravo, & Montoya , 2013) algunos factores que intervienen en la consolidación del talento humano son:

- ✓ “La organización de trabajo, la cual se caracteriza por funcionamiento de grupos autónomos donde predomina la rotación de labores, la polivalencia.
- ✓ No existe la separación jerárquica de responsabilidades. La organización del trabajo pasa de ser piramidal, a ser un conjunto de redes.
- ✓ Esta mayor conectividad requiere de una organización de los recursos basada en la colaboración y la confianza y las buenas relaciones laborales”

En otras palabras, el desarrollo del recurso humano se ve limitado cuando no existe una estructura organizacional o una guía clara que lo dirija hacia los propósitos empresariales.

El talento humano no solo puede desarrollarse de manera espontánea, necesita de un grupo estructural donde el trabajador sea respaldado de la labor que desempeña. Ya que son muchas las capacidades que un trabajador puede desarrollar, considerando aspectos predominantes como la comunicación. Trabajo en equipo y desarrollo de talento diseñado a su labor.

La gestión humana dentro de las organizaciones es parte estratégica para tener una dirección positiva hacia el logro de los objetivos que está encargada de motivar al personal idóneo de acuerdo a las funciones que desempeñan, ya que esta es una de las áreas importante dentro de las organizaciones.

Hoy en día el dinamismo, la complejidad y la incertidumbre son cuestiones a las que la gestión de talento humano debe enfrentar sin miedos.

Es así que (Belkys , 2011) señala que:

“Se convierte también al conocimiento administrativo en un recurso invaluable por la exigencia social y organizacional que engloba la necesidad de contar con una gestión gerencial y un liderazgo eficiente, en donde el talento humano de la organización sea visto valorado y respetado por su condición humana por sobre todas las cosas ya que esto constituye una necesidad social a nivel mundial”.

En otras palabras, toda institución debería contar con una administración efectiva y altamente capacitada en el manejo y guía del personal, pero sobre todo que sepa llevar un liderazgo eficiente, el cual le permita comunicarse de manera oportuna con sus colaboradores, otorgando valor y consideración a la labor que se realiza y le permita entablar buenas relaciones laborales.

Caso practico

En la contabilidad gubernamental en la que se aplica en las instituciones del sector público, las mismas que se establecen el control de los ingresos que recibe así como también los gastos que efectúan estas entidades, para el cumplimiento de su misión institucional.

La contabilidad se aplica a las entidades del sector privado. Es por eso que tanto en el sector público y privado se debe de seguir disposiciones de leyes, reglamentos, normas que regulan cada una de las actividades que desarrollan las instituciones públicas y empresas privadas.

Preguntas a resolver:

Realizar un análisis de las diferencias y similitudes que existen en el sector público al compararlo con el sector privado en lo referente a las leyes y reglamentos que gobiernan las actividades dentro de una empresa e institución en lo que respecta el talento humano. Cabe indicar que para el sector público se tomó en cuenta lo que dictamina la Ley Orgánica de Servicio Publico LOSEP y para el sector privado el Código de Trabajo.

El desarrollo del caso se lo presenta en la siguiente tabla:

| TALENTO HUMANO | Tema | Sector Público | Sector Privado | Análisis |
|-----------------------|-------------|---|---|--|
| | Definición | Conjunto de políticas, normas y procedimientos que sobre la base de méritos y oposición garantiza el ingreso y promoción e las personas | Políticas y procesos implementados en las empresas para reclutar el personal idóneo para el cargo, para el cumplimiento de los objetivos empresariales y desarrollo profesional | La administración del talento humano público o privado se encuentra siempre en la búsqueda del personal con alto potencial, para ello es necesario las evaluaciones del conocimiento que mantiene el personal. |

TALENTO HUMANO

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>Contratación</p> | <p>Los contratos de trabajo son aprobados por la autoridad nominadora y registrada en el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Estos contratos se podrán hacer hasta por un periodo de dos años, teniendo que esperar un año para poder ser contratado de nuevo, salvo que en ese periodo se haya ganado el concurso de Méritos y oposición o se cuente con un contrato provisional.</p> | <p>Los contratos son aprobados por el representante legal de la empresa y se deberá registrar en el Ministerio de Trabajo</p> | <p>Para prestar servicios al sector público como privado primero debe de firmarse un contrato legal que será entregado al Ministerio de Trabajo</p> |
| <p>Estructura del sistema de talento humano</p> | <p>Subsistemas de planificación, clasificación de puestos, selección del personal, capacitación, evaluación y salud ocupacional</p> | <p>La estructura empieza por la selección, reclutamiento, inducción, desarrollo, salud ocupacional y seguridad industrial</p> | <p>Se puede evidenciar que la estructura de los sistemas se los desarrolla en beneficio de la entidad y del trabajador</p> |
| <p>Caducidad y prescripción de derechos</p> | <p>Todo servidor público tiene derecho a demandar dentro de los plazos estipulados en la LOSEP</p> | <p>Los empleados privados tienen derecho a demandar a su empleador en los términos y condiciones estipulados en el código de trabajo</p> | <p>Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e inviolables pues si esto sucede por parte del empleador o máxima autoridad de la institución tiene el derecho a demandar dentro de los plazos estipulados en la ley.</p> |
| <p>Beneficios Sociales</p> | <p>Los servidores públicos tendrán derecho al décimo tercero, décimo cuarto sueldo, vacaciones y fondos de reserva los cuales pueden ser cancelados mensualmente a</p> | <p>Los empleados públicos tienen derecho al décimo tercero, décimo cuarto sueldo, vacaciones y fondos de reserva, beneficios que pueden ser cancelados en forma mensual o cuando se cumpla el</p> | <p>Toda persona debe de tener los mismos derechos hacia los beneficios sociales ya que son conquistas laborales tanto públicos como privados, estos beneficios son un reconocimiento al</p> |

TALENTO HUMANO

| | | | |
|---------------------------------|---|--|--|
| | <p>excepción de las vacaciones.</p> <p>Los beneficios sociales se pueden acumular solo si el trabajador así lo solicita en la Unidad de Talento Humano Correspondiente.</p> | <p>periodo de pago a excepción de las vacaciones.</p> | <p>esfuerzo laboral</p> |
| Asociación | <p>Todo trabajador tiene derecho a asociarse y formar organizaciones sindicales siempre que sigan beneficios para sus asociados</p> | | <p>La asociación de trabajadores en sindicatos garantiza el cumplimiento de sus derechos ante el empleador. El abuso de beneficios que soliciten al empleador mediante los contratos colectivos puede afectar seriamente en la situación económica a las empresas.</p> |
| Requisitos para ser contratados | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser mayor de 18 años ▪ No ser declarado insolvente fraudulento ▪ No estar en mora con el sector publico ▪ Haber sufragado cuando se debió hacerlo. ▪ Haber sido declarado triunfador del concurso de méritos y oposición. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser mayor de 18 años ▪ Los demás que la empresa considere necesarios. | <p>Se deben observar todos los requisitos con el fin de garantizar el mejor resultado en las entidades públicas y privadas.</p> |

CONCLUSIONES

Existe una normativa tanto para el sector público como privado en lo relacionado al manejo y control del recurso humano, estas son se obligatoriedad para estos sectores y se deben ajustar a sus presupuestos, respetando los derechos de los mismos para evitar sanciones administrativas y económicas.

El talento humano es el recurso más importante dentro de las entidades sean del sector público o privado, pues son el instrumento que se requiere para el logro de los objetivos a corto y largo plazo, su capacitación frecuente permite obtener los mejores resultados en un marco legal y eficiente. Dentro del ámbito de legislación laboral existen similitudes y diferencias entre las disposiciones dirigidas a los trabajadores del sector público y privado, siendo, por ejemplo, una similitud el pago de decimos y fondos de reserva, y entre sus diferencias están por ejemplo: el tiempo requerido para la jubilación del empleado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Belkys , S. (2011). Posmodernidad: Dilemas de la gestion del talento humano. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 91-102.
- Bolaños, G. R. (2011). Conceptos transversales de organizacion gubernativa en Costa Rica. *Espacios publicos*, 31-56.
- Duarte Flores, E. (2015). La participacion del sector privado en la definicion de la politica urbana. *URBS: Revista de estudios urbanos y ciencias sociales*, 127-142.
- Gallardo, E., Gonzalez, T., Martinez, C., & Pardo , M. (2012). Gestion del talento en la empresa española. Rol del departamento d erecursos humanos . *Revista Venezolana de Gerencia* , 22.
- Gamonal Contreras, S. (2013). EL PRINCIPIO DE PROTECCION DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCION CHILENA. *Estudios Constitucionales*, 11(1), 425-457.
- Jara Alba, C., & Umpierrez de Reguero, S. (2014). EVOLUCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO DESDE 1998 A 2013. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 133.
- Medina Fuenmayor, M. (2010). Talento Humano y trabajo en equipo del personal directivo dem las universidades del municipio. *Telos*, 79-97.
- Mejia, G., Bravo, M., & Montoya , A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones . *Ingenieria Industrial*, 11.
- Palomino, T. A. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Laboral*, 338.
- Secretaría de la Función Pública. (2015). La Modernización de la Organización Gubernamental. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 231.