

Análisis del sistema de recursos humanos de la corporación nacional de Telecomunicaciones Empresa Pública (CNT.EP) del Ecuador. Período 2018-2020

Mendoza Pincay, Gema Angelica

Gema Angelica Mendoza Pincay

Documentos y Aportes en Administración Pública y
Gestión Estatal

Universidad Nacional del Litoral, Argentina

ISSN: 1666-4124

ISSN-e: 1851-3727

Periodicidad: Semestral

vol. 22, núm. 38, 2022

jvigil@fce.unl.edu.ar

URL: <http://portal.amelica.org/amei/journal/502/5023878006/>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

La presente tesis aborda el análisis de la situación del sistema de recursos humanos en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones empresa pública (CNT.EP). En ese marco, se encaró un estudio con el propósito de describir el estado actual de la situación del sistema de recursos humanos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Empresa Pública (CNT.EP) del Ecuador, emplazada en la Provincia de Manabí Agencia Regional 4 del Cantón Portoviejo, mediante la aplicación de los subsistemas del servicio civil propuesto por Francisco Longo (2002), e instrumentado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

La metodología utilizada a este fin es la propuesta por Longo (2002) mediante la adaptación del modelo integrado de los subsistemas de gestión de recursos humanos, inscripta dentro de los lineamientos de la Carta Iberoamericana de Función Pública (CIFP), ha sido utilizada como herramienta de referencia para evaluar el grado de desarrollo de los servicios civiles en los países de América Latina y el Caribe, esta metodología permitió por medio de los puntos críticos analizar y describir el estado real de la CNT.EP. Asimismo, se utilizó la escala de Likert para evaluar la opinión de los entrevistados del grado de continuidad del sistema de gestión de recursos humanos, el paradigma metodológico es

cualitativo, se basó en métodos y técnicas bibliográfica documental, análisis de contenidos, observación y entrevistas semiestructuradas.

Autores como Iacoviello, M y Strazza, L. (2014), manifiestan que en el Ecuador la gestión de recursos humanos es considerada como un caso de bajo desarrollo en término de Índice de Desarrollo Burocrático, con una muy baja presencia de criterios de mérito y marcada preponderancia de la politización, el clientelismo y la inestabilidad.

En el caso específico de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones empresa pública (CNT E.P), la misma surgió como resultado de la fusión de las extintas Andinatel S. A. y Pacifictel S. A., en octubre de 2008, con el objetivo de unificar los servicios y ampliar la cobertura en telefonía fija e internet banda ancha a todo el Ecuador.

La creación de esta empresa, trae consigo una serie de cambios administrativos, entre otros, una reingeniería y renovación total del personal que labora en la empresa, especialmente en su estructura orgánico funcional, y una jerarquización en la división de las funciones de la empresa. Esas reformas se impulsaron a partir de la detección de irregularidades, especialmente en la (CNT, EP) Provincia de Manabí, donde existían casos de nepotismo, abuso de poder, ineficiencia en la atención al cliente, mala calidad de los servicios, poco empoderamiento de los empleados en cuanto al desempeño de sus

Entre los resultados encontrados a lo largo de la investigación. Desde el punto de vista normativo todo parece indicar que existe un marco institucional desarrollado, pero su aplicación es débil y fragmentada, debido al factor patrimonialista de tipo político del empleo público que sigue vigente. Por su parte, el interés de manejar políticamente los cargos administrativos va deteriorando de a poco la normativa vigente y, a la vez, lo hace alejarse de un modelo con énfasis a la profesionalización de la función pública, basado en el principio de mérito.

Ante esta situación es importante agregar la inestabilidad que existe entre los funcionarios en el área de recursos humanos, como también la rotación de los directores de la empresa, Iacoviello, Tommasi y Zuvanic (2003), señalan la alta tasa de rotación de los funcionarios públicos como uno de los factores vinculados al debilitamiento del sistema nacional de gestión de recursos humanos (SINAPA). En lo que concierne al sistema de gestión de recursos humanos unos de los principales inconvenientes que presenta este, es la falta de aplicación del valor estratégico de la gestión de las personas. La valoración del recurso humano está más asociada al beneficio político que a su contribución a la consecución de los objetivos de la gestión de la empresa.

Por una parte, el alto nivel de politización y clientelismo que persiste en materia de personal, es debido a la incorporación del personal directivo a los puestos de libre nombramiento y remoción, así como también a la gran cantidad de nombramiento provisionales y contratos ocasionales, lo que da a notar la vinculación de funcionarios con el gobierno de turno. Es decir, que las decisiones relacionadas con la gestión del personal están más enfocadas a niveles políticos que administrativos. Esta situación beneficia a las políticas de recursos humanos y a la alta politización de los vaivenes políticos ya que el último criterio para el acceso es la voluntad de la máxima autoridad.