



Ciencias de la Salud

Artículo de Revisión

Recepción: 10/ 01/ 2018

Aceptación: 18 / 02/ 2018

Publicación: 21/ 04/2018



El enfoque sistémico como estímulo en el desarrollo del potencial humano

The systemic approach as a stimulus in the development of human potential

A abordagem sistêmica como estímulo no desenvolvimento do potencial humano

Juan A. Moreira-Roca ^I
juanmoreira1963@hotmail.com

Correspondencia: juanmoreira1963@hotmail.com,

^I Magister en Género Equidad y Desarrollo Sostenible, Ingeniero Comercial, Analista de Sistemas, Ingeniero en Sistemas, Tecnólogo en Computación Administrativa, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.

Resumen

El artículo propuesto, presenta la caracterización de la aplicación del enfoque sistémico en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí, y su relación con el desarrollo del potencial humano, como resultado parcial que se inscribe en un proyecto de mayor alcance, encaminado a diseñar un modelo teórico para la aplicación del enfoque sistémico como sustento del desarrollo del potencial humano. La investigación fue de tipo no experimental, transversal y de nivel explicativo. Para ello, se efectuó un estudio empírico que implicó una muestra representativa de funcionarios públicos de estos gobiernos en Chone, El Carmen, Jipijapa, Manta, Montecristi y Portoviejo. El resultado obtenido, acoplado con el sustento teórico metodológico, hizo posible la identificación de las limitaciones a mitigar para que la dinámica de estos gobiernos locales estimule el crecimiento de sus recursos humanos a partir de la aplicación del enfoque sistémico en su gestión.

Palabras clave: administración pública; gobiernos locales; enfoque sistémico; desarrollo del potencial humano.

Abstract

The proposed article presents the characterization of the application of the systemic approach in the Decentralized Autonomous Governments of the province of Manabí, and its relationship with the development of human potential, as a partial result that is part of a larger project, designed to design a theoretical model for the application of the systemic approach as a support for the development of human potential. The research was non-experimental, transversal and of explanatory level. To do this, an empirical study was carried out that involved a representative sample of public officials of these governments in Chone, El Carmen, Jipijapa, Manta, Montecristi and Portoviejo. The result obtained, coupled with the theoretical methodological support, made it possible to identify the limitations to be mitigated so that the dynamics of these local governments stimulate the growth of their human resources from the application of the systemic approach in their management.

Keywords: public administration; local governments; systemic approach; development of human potential.

Resumo

O artigo proposto apresenta a caracterização da aplicação da abordagem ecossistêmica aos governos autônomos na província de Manabi, e sua relação com o desenvolvimento do potencial humano, como resultado parcial que faz parte de um projeto maior, que visa projetar um modelo teórico para a aplicação da abordagem sistêmica como suporte para o desenvolvimento do potencial humano. A pesquisa foi não experimental, transversal e de nível explicativo. Para fazer isso, um estudo empírico envolvendo uma amostra representativa de funcionários públicos desses governos em Chone, El Carmen Portoviejo, Jipijapa, Manta, Montecristi e foi feito. O resultado, juntamente com suporte teórico metodológico possibilitou a identificação de constrangimentos para mitigar a dinâmica desses governos locais estimulam o crescimento de recursos humanos da aplicação da abordagem ecossistêmica da gestão.

Palavras chave: administração pública; governos locais; abordagem sistêmica; desenvolvimento do potencial humano.

Introducción

El enfoque sistémico, entendido como la perspectiva de administración e investigación organizacional donde se considera prioritaria la capacidad de vislumbrar las organizaciones como un todo, en el cual no es solo relevante el funcionamiento de sus elementos aislados, sino su totalidad, afectada siempre por la actividad de cada parte (García, 2002), marca el desarrollo de la Administración Pública en la actualidad.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) Municipales de la Provincia de Manabí-Ecuador, son organizaciones que forman parte de la Administración Pública nacional. Se les denomina gobiernos locales, y surgieron a partir del proceso de descentralización iniciado en el país en la década del 90 del siglo XX, como alternativa ventajosa justificada en beneficios que deben expresarse en el incremento de la eficiencia administrativa y económica para la asignación de recursos escasos, la transparencia, la subsidiariedad y la participación ciudadana en la toma de decisiones en los procesos democráticos. Sin embargo, los GAD en el Ecuador, con contadas excepciones, no han logrado el éxito esperado como resultado de sus gestiones.

En el caso de los GAD Municipales de Manabí, existen inconformidades de la población acerca de los servicios que prestan. Al profundizar en las causas de estas insatisfacciones sociales, se

identifican irregularidades en el entramado de relaciones en los que se desarrollan los procesos y subprocesos liderados por personas, relacionadas con la limitada aplicación del enfoque sistémico en cuyo centro está el recurso humano. Los GAD de la provincia de Manabí, como toda organización poseen infraestructura, tecnología, recursos humanos y suministros materiales que deben ser gestionados con sentido de eficacia y eficiencia. La efectividad de su desempeño dependerá del grado de satisfacción que perciben los ciudadanos. Para su logro, resulta vital el recurso humano.

El recurso humano es el activo fundamental de toda organización. Esto se enfatiza en el caso de la Administración Pública, (y los GAD como parte de ésta), donde los funcionarios asumen una labor compleja, en armonía con las expectativas de diferentes actores y grupos de exigencias. Del desarrollo de las capacidades de estos recursos humanos, depende el desarrollo de la gestión pública.

Para el progreso de las potencialidades del recurso humano se deben enfrentar retos que vinculan al clima organizacional, el perfil profesional que se requiere y los recursos materiales y tecnológicos necesarios para que su actuación real alcance sus posibilidades potenciales. Las relaciones entre estos tres elementos deben caracterizarse por una adecuada organización y armonización con los objetivos y estrategias institucionales y sociales, como base de la sinergia característica del enfoque sistémico.

El clima organizacional, debe consolidar el sentido de pertenencia y el compromiso de los integrantes de los GAD, para que sean organizaciones ágiles a la hora de cambiar y ajustarse a las nuevas condiciones, este es el elemento constructor de la identidad y la cultura, elemento que le permite un posicionamiento distintivo y sustentable en el entorno. El perfil profesional del funcionario público exige competencias y comportamientos que respondan a las necesidades del medio, alineados con las metas organizacionales y sus procesos agregadores de valor, es el modelo a alcanzar, y en la contemporaneidad no basta con un funcionario caracterizado por patrones esencialmente burocráticos, sino orientados al ciudadano y su calidad de vida, el aprendizaje continuo, la creatividad y el auto perfeccionamiento desde una visión estratégica. En un clima organizacional desventajoso, difícilmente se alcance el perfil profesional que se necesita, y sin recursos materiales utilizables en cuantía, oportunidad y calidad, resulta complejo

desarrollar el potencial humano en los GAD, pues las capacidades de actuación de las personas quedan sumergidas en el accionar cotidiano sujeto a los recursos materiales de los cuales se dispone.

Un estudio preliminar desarrollado en los GAD de Manabí, ha hecho posible la constatación de limitaciones en las tres aristas arriba mencionadas. De continuar la situación, el desarrollo de la gestión de los GAD de Manabí se verá limitado, y con ello, su impacto hacia la sociedad al incumplir su compromiso con los ciudadanos.

La situación problemática a la que se hace referencia, y la delimitación de algunas de sus causas fundamentales, dan la posibilidad de concretar el problema general a partir de la siguiente interrogante: ¿De qué manera el enfoque sistémico interviene en el desarrollo del potencial humano de los GAD de la provincia de Manabí-Ecuador?

Este problema general ocurre en el proceso de gestión del capital humano de los GAD de Manabí con enfoque sistémico. Para su solución fue necesario identificar los principios, conceptos y teorías principales como sustento de un modelo sistémico de gestión que estimule la sinergia entre elementos componentes considerados claves para el desarrollo del potencial humano.

El objetito general de la investigación estuvo encaminado a determinar que el enfoque sistémico influye en el desarrollo del potencial humano de los GAD municipales de la provincia de Manabí-Ecuador, tomando en consideración el clima organizacional, el perfil profesional y la disponibilidad de recursos materiales y tecnológicos.

Desarrollo

I.- Fundamento epistemológico

El surgimiento y evolución de la Administración está ligada al desarrollo de la humanidad. Cuando el hombre comenzó a convivir en grupos, ya se hizo necesario el orden en las acciones a acometer en la solución de problemas importantes para la supervivencia. Los grupos humanos se fueron haciendo más numerosos y complejos en la misma medida en el que se transitó por los sistemas sociales, también las vías para lograr el orden en función del cumplimiento de metas establecidas.

En este proceso evolutivo también se vieron implicadas las organizaciones, las que contribuyeron de forma decisiva a la delimitación de un campo de acción contentivo de sus procesos internos (producción de bienes y servicios, relaciones interpersonales, distribución de recursos, entre otros). Desde el punto de vista teórico, las Administraciones contemporáneas tienen su génesis en el siglo XIX, en particular en sus últimos decenios. Es a partir de la Revolución Industrial que se acelera el desarrollo organizacional imbuído en drásticos cambios del entorno, lo que exige el cambio y la mejora continua en la manera de administrar.

Desde entonces, y hasta el actual siglo XXI, se identifican variadas clasificaciones presentadas por diferentes autores en cuanto a teorías y enfoques administrativos. En la presente investigación, se asume el resumen de estado del arte realizado por García (2002), que se muestra en la tabla 1, en ella se presenta un profundo análisis de las escuelas y teorías de la administración que conviven en la actualidad y la identificación del sustento epistemológico de la investigación: el enfoque sistémico y la administración de recursos humanos, con la adopción de la filosofía del enfoque sistémico y la filosofía de la gestión del potencial humano.

Es de señalar, que, desde el punto de vista filosófico, el enfoque sistémico se apoya en la categoría de lo general y lo particular, es decir, del todo y sus partes, y se sustenta en el concepto de la unidad material del mundo. Mientras que, se asume la postura de Díaz (2004), al exponer que:

“Filosofía del Potencial Humano consiste en identificar y propiciar el desarrollo de las competencias profesionales de las personas en el trabajo, con vista a determinar su posibilidad de realización y progreso profesional, en conexión con los objetivos de la organización...” (Díaz M., 2004).

Se comparte la expresión anterior, ya que la organización que no lleve a la par el cumplimiento de sus metas con la realización profesional de los trabajadores, difícilmente obtendrá el éxito.

Tabla 1. Escuelas, enfoques y teorías de la Administración

Era Industrial				TRANSICIÓN	Era de la Información	
Estabilidad en los mercados: Oferta < Demanda					Turbulencia en los mercados: Oferta > Demanda	
Edad de la Fragmentación o el Aislamiento					Edad del Sistemismo o Apertura	
Orientación Interna: Productividad y Eficiencia					Orientación Externa: Satisfacción y Eficacia	
Escuela Clásica	Escuela del Comportamiento	Escuela Cuantitativa	Escuela Neoclásica	Enfoques Eclécticos		
Administración Científica	Teoría de las Relaciones Humanas	Cibernética	Teoría Neoclásica de la Administración	Enfoques Socio – Técnico	Teoría de la Excelencia	Teoría del Cambio
Teoría de la Administración (Enfoque Anatómico)	Teorías del Comportamiento Organizacional	Investigaciones de Operaciones	Dirección por Objetivos	Teoría de los Sistemas	Justo a Tiempo	Quality Function Deployment
Teoría de la Burocracia	Enfoques de Sistemas Sociales	Teoría de las Decisiones		Teoría de las Contingencias	Gestión de Calidad	Outsourcing
Estructuralismo	Desarrollo Organizacional			Management orientado por sistemas	Administración de Recursos Humanos	Downsizing
Economía de Empresas				Estudios de Estrategia	Teoría Z	KAIRYO
				Incrementalismo Lógico	Teoría Alfa	KAIZEN
				Control Total de Calidad	Competitividad	Organización en Redes
					Administración Estratégica	Relatividad Administrativa
					Cultura Empresarial	Organización en Trébol
					Dirección por Valores	Organización que Aprende
					Gestión del Conocimiento	Organización Relacional
					Dirección Integrada por Proyectos	Organización Clúster
					Gerencia Integral o	Empresa Inteligente
					Teoría de las Restricciones	Corporación Virtual
					Reingeniería	Organización Democrática
						Corporación sin Centro
Enfoque parcial, funcional y sistemático.				Enfoque de Sistemas	Enfoques sistémicos desde el problema base (mejora continua o por procesos)	
Los modelos teóricos de esta etapa se caracterizan generalmente por:				- Poner de manifiesto que las teorías y enfoques anteriores no son suficientes para resolver la complejidad organizada de una organización.	Los modelos teóricos de esta etapa se caracterizan generalmente por:	
- Centrarse en uno o varios aspectos de la realidad empresarial, pero ninguno de ellos llega a abarcar la compleja totalidad de la misma.				- Una parcelar del saber empresarial.	- Poner de manifiesto la proliferación de las maneras de administrar una organización.	
- Reglas de funcionamiento interno.					- A pesar de reconocer conceptualmente la organización como sistema, su actuación, generalmente tiende a ser parcelada.	
- Desatención a la dependencia entre la organización y el entorno.					- Enfoque global de la organización con tendencia a dar respuesta a todas las problemáticas desde sus paradigmas.	
- Poca preocupación por la adaptación continua.						

Fuente: Estado del arte de la Administración tomado de García (2002)

II. La organización como sistema

La teoría de los sistemas destaca la esencia dinámica y las interrelaciones de las organizaciones y el quehacer administrativo. Por tanto, ofrece un marco que permite planificar actos y adelantarse a las consecuencias inmediatas y mediatas, al tiempo que permite entender las consecuencias inesperadas cuando se presentan. Con la perspectiva de los sistemas, los gerentes generales pueden conservar, con más facilidad, el equilibrio entre las necesidades de las distintas partes de la empresa y las necesidades y las metas de la compañía entera. (Stoner, J.A., Freeman, R.E. y Gilbert, D.R., 1996).

Por otra parte, los citados autores a la hora de definir qué es una organización, expresan que:

- Organización es el conjunto de dos personas o más, que trabajan juntas, de manera estructurada, para alcanzar una meta o una serie de metas específicas

- Todas las organizaciones, sean formales o informales, están compuestas por un grupo de personas que buscan los beneficios de trabajar juntas con el propósito de alcanzar una meta común.
- Las organizaciones son patrones de las relaciones humanas

También Molina (1996), expresa que una organización es un sistema abierto que se distingue por ser una estructura de acontecimientos o de actos humanos articulados en torno a una misión. (Molina, 1996). Por otra parte, Robbins (s/f), opina que una organización es una unidad social conscientemente coordinada, compuesta de dos o más personas, que funciona de manera relativamente continua para alcanzar una meta o conjunto de metas comunes (Robbins, s/f).

En tal sentido, a los fines de la presente investigación, se asume la definición de organización ofrecida por García (2002), quien sostiene que la organización es:

“... un sistema social complejo, dinámico y abierto en el que se lleva a cabo un proceso autopoiético (de desarrollo de sí misma) en busca de su Calidad Sistémica a través de interacciones permanentes y complejas con su entorno y entre los procesos internos que la componen a través de los factores de la economía (García, 2002).

III. El desarrollo potencial humano en las organizaciones de la Administración Pública Municipal

La Administración Pública, es una disciplina o rama de la Administración, que busca la eficiencia y productividad de los poderes públicos, además de otros valores intrínsecos. Su fin último está el ciudadano y la satisfacción de sus necesidades. (Calves, S. y Gutiérrez, O., 2013).

Cabanellas (s/f) considera que la Administración Pública:

“...es el poder ejecutivo en acción, con la finalidad de cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y servicios públicos. Puede ser nacional, provincial o municipal, de acuerdo con la esfera territorial de sus atribuciones. La hay también regional.” (Cabanellas, S/F).

Según Fraga (2010), la Administración Pública es aquella parte del poder ejecutivo que se encarga de la prestación de los servicios públicos encomendados al Estado (Fraga, 2010) Por servicio público se entiende.

“Actividad organizada que se realice conforme a las leyes o reglamentos vigentes con el fin de satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente, necesidades de carácter colectivo. La prestación de estos servicios es de interés público.” (Klingaard, 2004).

Pero en esta investigación se asume el criterio de Feijó (2013) quien expresa que servidor público es la persona que presta servicios al estado como miembro de las organizaciones públicas, como empleados o trabajadores de los mismos y de sus entidades descentralizadas, sean ellas territoriales o especializadas (Feijó, 2013).

Hacendistas, estudiosos y académicos de Iberoamérica coinciden en que los ciudadanos tienen el derecho a una gestión pública de calidad, cuestión que debe lograrse con una gestión holística e integradora orientada a la maximización del valor público con eficacia, eficiencia y economía (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), 2008). En este documento, al referirse al desarrollo de capacidades de los empleados públicos se explicita que:

“La calidad la construyen las personas y el éxito de una Administración Pública depende del conocimiento, habilidades, creatividad innovadora, motivación y compromiso de sus autoridades, directivos y demás funcionarios públicos. Valorar a los funcionarios públicos, significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.” (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), 2008).

Como se aprecia, en la referida carta, sí se toma en cuenta, además del enfoque totalizador, la importancia de un perfil de funcionario público diferente, un clima laboral positivo, el compromiso de los directivos, el bienestar de los funcionarios (dado en los materiales y condiciones de trabajo, así como el desarrollo de sus potencialidades).

Metodología

Tipo y Diseño de Investigación

La investigación fue de tipo no experimental, que según Hernández (2004), implica la no manipulación de las variables en un laboratorio, sino que se recolectó la información directamente de la realidad estudiada; transversal, porque se efectuó en un solo periodo correspondiente al año 2016. Así mismo, el nivel de la investigación fue explicativo. El tipo de

investigación fue cuantitativa, y se aplicó el método deductivo porque a partir de los trabajos realizados respecto a la temática resultó posible hacer relaciones con el objeto estudiado, de lo general a lo particular, asimismo permitió explicar, las particulares que se encuentran en las verdades universales del problema estudiado.

Población de estudio

Unidad de análisis. Sujetos adscritos a los Gobiernos autónomos descentralizados (GAD) municipales de Manabí, entre autoridades, directores y personal administrativo

Tamaño de muestra. Para determinar la muestra se utilizó el método de muestreo no probabilístico intencional. El criterio de selección fue: cantones con más de 70 mil habitantes, en cuyos GAD el total de trabajadores sea igual o mayor que 34.

Quedando constituida por los 6 (seis) Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) Municipales de Manabí con 314 personas. (Ver tabla 2).

Tabla 2. Cantones (GAD) seleccionados para la investigación

NO.	CANTONES	ALCALDES	PERSONAL POR DEPARTAMENTOS							DIRECTORES POR DEPARTAMENTOS	TOTAL
			FINANCIERO	CEBAS PÚBLICAS	CATASTRO	JURÍDICO	COMUNITARIO	TRANSITO	SALUD Y AMBIENTE		
1	Chone	1	5	7	5	4	6	6	8	7	49
2	El Carmen	1	4	5	5	4	7		6	6	38
3	Jipijapa	1	3	4	5	3	6		6	6	34
4	Manta	1	6	10	12	6	14	9	14	7	79
5	Montecristi	1	3	4	5	4	6		6	6	35
6	Portoviejo	1	6	8	9	8	18	10	12	7	79
		6								39	314

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los GAD

La validez del instrumento se realizó a partir de la opinión de expertos y para el cálculo de la fiabilidad de su consistencia interna, fue valorada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (α), cuyo análisis arrojó un coeficiente igual a 0.921, considerado altamente significativo.

Técnica de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta, además de la revisión documental. El objetivo de la encuesta fue: obtener información útil sobre la aplicación del enfoque sistémico y el desarrollo del potencial humano en los GAD municipales de la Provincia de Manabí - Ecuador, particularizando en la sinergia entre el clima organizacional, el perfil profesional y la asignación de recursos materiales y tecnológicos. Para lograr el objetivo cada encuestado recibió 25 afirmaciones, las cuales debía valorar dos veces (en columnas independientes): según el grado en el que se cumple actualmente en la organización (estado actual) y según estado deseado. Se aclaró que el estado actual y el deseado pueden coincidir o no en su valoración.

La escala aplicada se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Escala para valoración de afirmaciones

Opciones	Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Indeciso (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
Calificación	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Después de aplicar los instrumentos de recolección de la información a los actores involucrados, se procedió al procesamiento y análisis de la misma. Para ello se utilizó el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences – Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), en su versión 21.0. Este proceso de análisis e interpretación, a partir de las percepciones de las personas encuestadas, permitió diferenciar componentes y establecer relaciones entre variables. (Ver tablas 6 y 7).

Tabla 6. Frecuencia observada al valorar la situación actual

Afirmación	Situación actual					Total
	TED	ED	I	DA	TDA	
1	62	194	11	24	23	314
2	60	191	12	21	30	314
3	63	211	4	16	20	314
4	64	182	11	29	28	314
5	73	184	11	22	24	314
6	109	164	9	14	18	314
7	47	199	8	26	34	314
8	88	180	6	18	22	314
9	77	189	8	15	25	314
10	66	185	10	41	12	314
11	38	190	11	30	45	314
12	44	192	9	31	38	314
13	70	181	5	25	33	314
14	121	158	8	10	17	314
15	75	183	5	20	31	314
16	63	198	13	13	27	314
17	68	193	9	25	19	314
18	63	197	4	24	26	314
19	69	191	6	18	30	314
20	83	190	7	12	22	314
21	59	177	13	25	40	314
22	61	188	13	23	29	314
23	45	181	12	41	35	314
24	103	175	4	13	19	314
25	84	180	12	20	18	314
Total	1755	4653	221	556	665	7850
Frecuencia relativa	22,36%	59,27%	2,82%	7,08%	8,47%	100,00%

Fuente: interpretación información de salida SPSS 21.0

Para la totalidad de las afirmaciones se aprecia concordancia en las respuestas de los encuestados, pues el 81.63% de las valoraciones se concentran en total desacuerdo y en desacuerdo. Al interpretar esta información de salida, es posible aseverar que la aplicación del enfoque sistémico en los GAD estudiados se caracteriza por una situación negativa, partiendo de que las afirmaciones valoradas expresan las condiciones positivas, las relaciones necesarias para que la organización está alineada con los intereses de los trabajadores, y que solo el 15.55% de las respuestas posibles consideran que se desarrolla de manera correcta, o sea, están de acuerdo o totalmente de acuerdo con las afirmaciones puestas a su consideración.

Tabla 7. Frecuencia observada al valorar la situación deseada

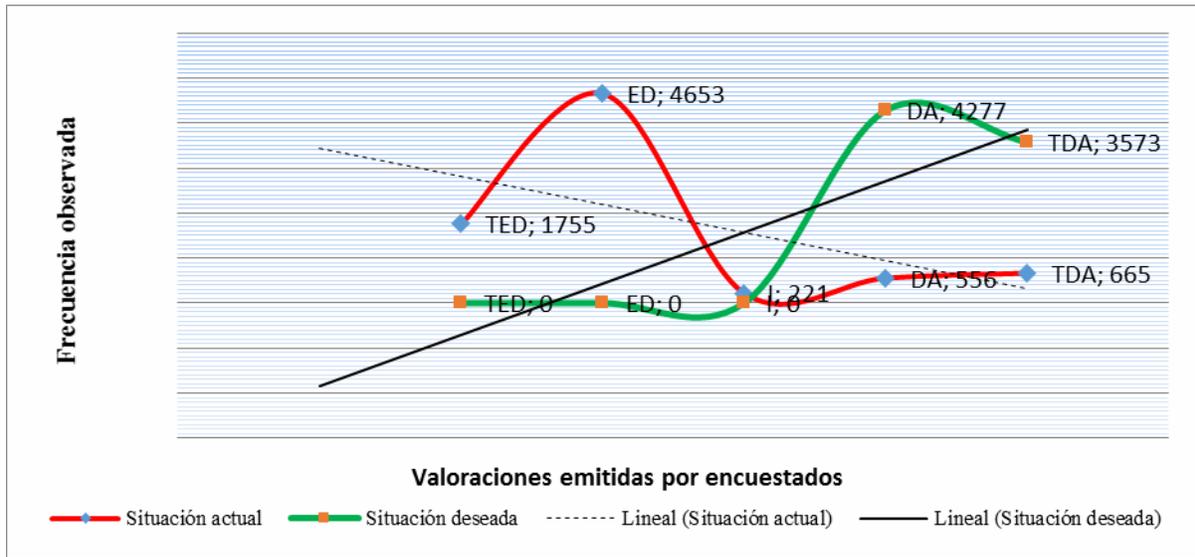
Afirmación	Situación deseada					TDA	Total
	TED	ED	I	DA			
1	0	0	0	200	114	314	
2	0	0	0	190	124	314	
3	0	0	0	158	156	314	
4	0	0	0	234	80	314	
5	0	0	0	149	165	314	
6	0	0	0	132	182	314	
7	0	0	0	103	211	314	
8	0	0	0	241	73	314	
9	0	0	0	203	111	314	
10	0	0	0	255	59	314	
11	0	0	0	198	116	314	
12	0	0	0	160	154	314	
13	0	0	0	123	191	314	
14	0	0	0	132	182	314	
15	0	0	0	132	182	314	
16	0	0	0	158	156	314	
17	0	0	0	150	164	314	
18	0	0	0	123	191	314	
19	0	0	0	132	182	314	
20	0	0	0	156	158	314	
21	0	0	0	148	166	314	
22	0	0	0	150	164	314	
23	0	0	0	200	114	314	
24	0	0	0	206	108	314	
25	0	0	0	244	70	314	
Total	0	0	0	4277	3573	7850	
Frecuencia relativa	0,00%	0,00%	0,00%	54,48%	45,52%	100,00%	

Fuente: interpretación información de salida SPSS 21.0

En la situación deseada el 100% de las valoraciones se ubican en las categorías de acuerdo y en total acuerdo. Lo que significa que los encuestados reconocen la necesidad de que en los GAD se aplique el enfoque sistémico, se estimule el desarrollo del potencial humano, y se insista en el perfil profesional, el clima laboral favorable y la existencia de recursos materiales y tecnológicos para el desarrollo de su gestión. Al establecer una comparación entre la situación actual y la deseada, se aprecia una brecha representativa, tal se refleja en el gráfico 1.

Las gráficas obtenidas tienen tendencias contrarias, lo que imponen líneas de trabajo encaminadas a su coincidencia.

Gráfico 1. Contrastación entre el estado actual y el estado deseado



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las encuestas aplicadas

Tabla 8. Frecuencias observadas y relativas para la variable Enfoque sistémico

Enfoque sistémico							
	Dinámica de la comunicación organizacional	Coherencia entre la estrategia organizacional y los subsistemas y áreas	Prioridades relacionadas con el desarrollo del potencial humano	Conocimiento de su situación interna	Reconocimiento del entorno	Frecuencia observada	Frecuencia relativa
	Situación actual						
TED	62	60	6x3	64	73	322	20,51%
ED	194	191	211	182	184	962	61,27%
I	11	12	4	11	11	49	3,12%
DA	24	21	16	29	22	112	7,13%
TDA	23	30	20	28	24	125	7,96%

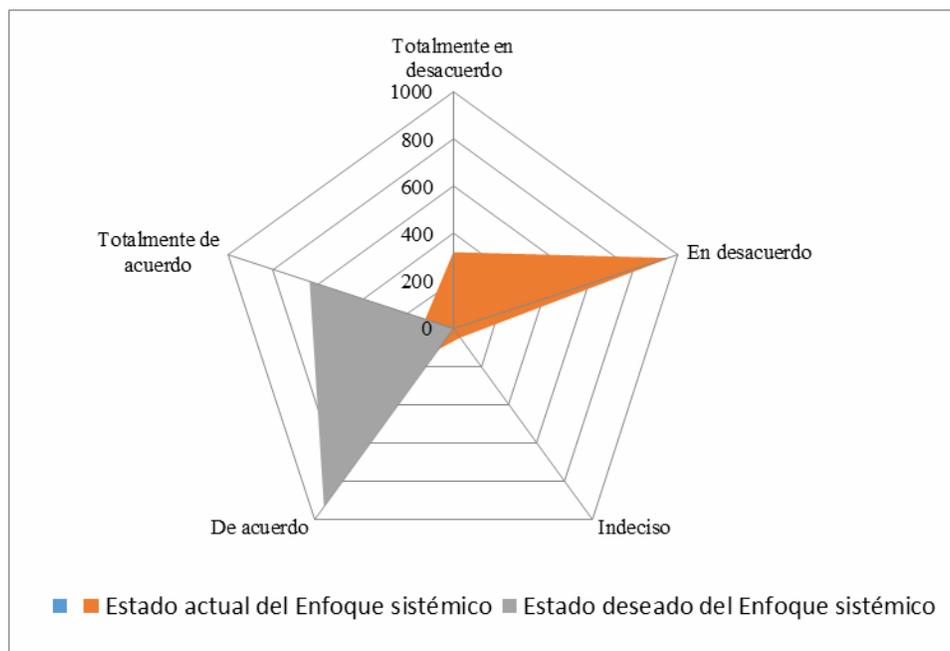
Total	314	314	314	314	314	1570	100,00%
Situación deseada							
TED	0	0	0	0	0	0	0,00%
ED	0	0	0	0	0	0	0,00%
I	0	0	0	0	0	0	0,00%
DA	200	190	158	234	149	931	59,30%
TDA	114	124	156	80	165	639	40,70%
Total	314	314	314	314	314	1570	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada

En la tabla 8, se aprecia que el 81.78 % de las frecuencias observadas ubican a los GAD de Manabí en una situación actual desfavorable. La situación deseada concentra las expectativas de los funcionarios públicos en la mejora de todos los indicadores del Enfoque sistémico a niveles superiores. La contrastación se esquematiza en el gráfico 2, en la que se observa que existe una gran brecha a mitigar, donde la situación actual y la deseada ofrecen planos opuestos.

Gráfico 2. Contrastación entre el estado actual y el estado deseado del Enfoque sistémico

Fuente:



Encuesta aplicada

Conclusiones

Se pudo constatar, que la aplicación del enfoque sistémico en los GAD estudiados está caracterizada por una situación negativa, reflejadas en el poco desarrollo de manera correcta de las relaciones necesarias para que la organización está alineada con los intereses de los trabajadores.

Existe un total reconocimiento, por parte de los investigados, de la necesidad de que en los GAD se aplique el enfoque sistémico, se estimule el desarrollo del potencial humano, y se insista en el perfil profesional, el clima laboral favorable y la existencia de recursos materiales y tecnológicos para el desarrollo de su gestión.

Asimismo, se evaluó la ubicación de los GAD de Manabí en una situación actual desfavorable en relación a la situación deseada y a las expectativas de sus funcionarios públicos en pro de mejorar los indicadores del Enfoque sistémico a niveles superiores.

Por otro lado, fue posible detectar una gran brecha a mitigar, donde la situación actual y la deseada ofrecen planos opuestos, lo que evidencia una aplicación deficiente del enfoque sistémico, un clima laboral inadecuado, perfiles profesionales no ajustados e insuficientes recursos materiales y tecnológicos.

Referencias Bibliográficas

Cabanellas, G. (S/F). Diccionario Enciclopédico de Derecho. Material en soporte digital.

Calves, S. y Gutiérrez, O. (2013). Administración Pública (Vol. 1). La Habana: Escuela Superior de Cuadros del Estado y del Gobierno.

Feijó, A. (2013). La evaluación de los servidores públicos y la necesidad de garantizar el derecho a la estabilidad en la Ley Orgánica del Servicio Público. Universidad Nacional de Loja: Tesis de grado previo a la obtención del Título de Abogado.

Fraga, G. (2010). Derecho Administrativo. México: Porrúa.

García, G. (2002). Contribución a la reorganización del campo científico de la administración: una propuesta epistemológica. . ISP "José Antonio Echeverría". La Habana: Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Económicas.

Hernández, R. (2004). Metodología de la Investigación. La Habana: Félix Varela.

Klingaard, R. (2004). Prevención de la corrupción ebn el servicio público: un enfoque internacional. INAP. Serie praxis 63, 149.

Molina, M. (1996). Enfoque sistémico y estratégico en la gerencia de proyectos.

Robbins, S. (s/f). Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. México: Prentice-Hall-hispanoamericana, S.A.

Stoner, J. (1996). Administración. México: Ediciones Prentice - Hall Hispanoamericana S.A.