

AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ENTIDADES PÚBLICAS: UN ENFOQUE DESDE LA EFICIENCIA

AUDIT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN PUBLIC ENTITIES: AN APPROACH FROM EFFICIENCY

Aldrin Jefferson Calle García¹, Erick Orlando Ángel Soriano², Glenda Haylis Sancán Baque³,
María Mailin Bravo Alcívar⁴

RESUMEN

La auditoría de la gestión de recursos humanos en entidades públicas ecuatorianas, centrada en la eficiencia, se posiciona como un proceso estratégico para evaluar y mejorar la administración del capital humano. Enmarcada por la legislación, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público, y la Ley Orgánica de Transparencia, esta investigación adoptó un enfoque mixto, combinando análisis cualitativos y cuantitativos. Los métodos incluyeron una revisión detallada de documentos normativos y políticas institucionales y de informes de auditorías realizadas por la Contraloría General del Estado, destacando el análisis del artículo 407 de las Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado. Los resultados revelaron el impacto de las auditorías en diversas instituciones gubernamentales, con el Ministerio de Finanzas revelando eficiencia en los procesos de selección con un 91% y cumplimiento normativo con un 85%. Sin embargo, el Instituto Nacional de Estadística y Censos enfrentó desafíos, especialmente en evaluación del desempeño valorado por un 43%. El Ministerio de Educación mostró un alto nivel de cumplimiento normativo con un 96%, pero identificó desafíos en el reconocimiento del rendimiento en el 25%.

Palabras clave: Legislación ecuatoriana, evaluación del desempeño, formación continua, eficiencia.

ABSTRACT

Audit of Human Resource Management in Ecuadorian Public Entities, Focused on Efficiency, is Positioned as a Strategic Process to Evaluate and Improve Human Capital Administration. Framed by legislation, including the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Law of the Public Service, and the Organic Law of Transparency, this research adopted a mixed approach, combining qualitative and quantitative analyses. Methods included a detailed review of normative documents, institutional policies, and audit reports conducted by the General Comptroller of the State, highlighting the analysis of Article 407 of the Internal Control Standards issued by the General Comptroller of the State. Results revealed the impact of audits in various government institutions, with the Ministry of Finance showing efficiency in selection processes at 91% and normative compliance at 85%. However, the National Institute of Statistics and Censuses faced challenges, particularly in performance evaluation rated at 43%. The Ministry of Education demonstrated a high level of normative compliance at 96% but identified challenges in performance recognition at 25%.

Keywords: Ecuadorian legislation, performance evaluation, continuous training, efficiency.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. aldrin.calle@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>
2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. angel-erick4656@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0007-7897-4357>
3. Universidad Estatal del Sur de Manabí. sancan-glenda2878@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0006-0133-8486>
4. Universidad Estatal del Sur de Manabí. bravo-maria5447@unesum.edu.ec.



RESUMO

Auditoria da Gestão de Recursos Humanos em Entidades Públicas Equatorianas, com foco na eficiência, se posiciona como um processo estratégico para avaliar e melhorar a administração do capital humano. Enquadrada pela legislação, incluindo a Constituição da República do Equador, a Lei Orgânica do Serviço Público e a Lei Orgânica de Transparência, esta pesquisa adotou uma abordagem mista, combinando análises qualitativas e quantitativas. Os métodos incluíram uma revisão detalhada de documentos normativos, políticas institucionais e relatórios de auditorias realizadas pela Contraloría Geral do Estado, destacando a análise do Artigo 407 das Normas de Controle Interno emitidas pela Contraloría Geral do Estado. Os resultados revelaram o impacto das auditorias em várias instituições governamentais, com o Ministério das Finanças demonstrando eficiência nos processos de seleção com 91% e cumprimento normativo com 85%. No entanto, o Instituto Nacional de Estatística e Censos enfrentou desafios, especialmente na avaliação de desempenho avaliada em 43%. O Ministério da Educação demonstrou um alto nível de cumprimento normativo com 96%, mas identificou desafios no reconhecimento de desempenho em 25%.

Palavras-chave: Legislação equatoriana, avaliação de desempenho, formação contínua, eficiência.

INTRODUCCIÓN

La auditoría de la gestión de recursos humanos en entidades públicas, con un enfoque centrado en la eficiencia, representa un proceso estratégico para evaluar y mejorar la administración del capital humano en el ámbito gubernamental (Bernal & Faicán, 2020). Este análisis exhaustivo se dirige hacia los subsistemas del talento humano, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, las Normas Técnicas de Talento Humano, y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, desde una perspectiva que busca no solo el cumplimiento normativo sino también la optimización de procesos para impulsar la eficiencia en la gestión de recursos humanos.

En el contexto dinámico de la gestión pública en Ecuador, la eficiencia en la administración de recursos humanos en entidades públicas se presenta como un desafío transcendental. Guaraca (2023), menciona que la auditoría de talento humano se revela como una herramienta esencial para evaluar y mejorar la eficiencia en la gestión del capital humano, cumpliendo con las disposiciones normativas y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Por esta razón, este estudio tiene como objetivo principal describir el aporte de la auditoría de la gestión de recursos humanos en entidades públicas desde

un enfoque centrado en la eficiencia, analizando su marco normativo en Ecuador y su relevancia en el contexto actual.

En el marco normativo ecuatoriano, la auditoría de talento humano en entidades públicas se inscribe en un contexto regulatorio dinámico que busca fortalecer la capacidad institucional, promover la equidad, y optimizar el desempeño del personal al servicio del Estado (Zambrano & Armada, 2020). La Constitución de la República del Ecuador, promulgada en (2008), sienta las bases para una gestión pública orientada a resultados y al servicio de la ciudadanía. En este contexto, la Ley Orgánica del Servicio Público (2016) y su Reglamento (2016), establecen parámetros y obligaciones específicas que orientan la práctica de la auditoría de talento humano en el ámbito público.

En este sentido, la auditoría de la gestión de recursos humanos se presenta como un instrumento estratégico que va más allá de la simple fiscalización de procesos. De acuerdo a Acero (2020), señala que su enfoque se orienta hacia la eficiencia, entendida como la capacidad de lograr los objetivos institucionales con el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles. Para ello, se analizará la importancia de la auditoría de talento humano en entidades públicas desde el prisma de la eficiencia,

considerando las particularidades normativas del Ecuador.

Por otra parte, la gestión ineficiente de recursos humanos en entidades públicas no solo puede impactar negativamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino que también puede generar desconfianza ciudadana y afectar la calidad de los servicios públicos (Pérez & Flores, 2022). La necesidad de evaluar y mejorar la eficiencia en la gestión de talento humano surge como una respuesta decisiva para garantizar el buen funcionamiento de las instituciones públicas en Ecuador (Bacilio, Cedeño, Solórzano Abad, & Vaca, 2021).

Cabe destacar que la justificación de esta investigación se centra en su capacidad para proporcionar orientación práctica a los responsables de la gestión de recursos humanos en entidades públicas, así como a los organismos de control y fiscalización. Al abordar desafíos concretos relacionados con la eficiencia, se espera que los resultados de este estudio contribuyan a la toma de decisiones informadas y a la implementación de acciones correctivas para optimizar la gestión de talento humano en el sector público.

En este orden de ideas, esta investigación abarca el análisis detallado de las disposiciones contenidas en el artículo 407 de las Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado, que aborda la Administración de Talento Humano, con un enfoque particular en los procedimientos de control interno, planificación, clasificación de puestos, selección, formación, evaluación del desempeño, promociones, rotación, actuación y honestidad, asistencia y permanencia, y la actualización de información del personal (Normas de Control Interno, 2014).

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación en auditoría de la gestión de recursos humanos en las entidades públicas como: el Ministerio de Finanzas, Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Ministerio de Educación, Ministerio de Salud

Pública y el Ministerio del Ambiente, demanda una cuidadosa selección y aplicación de métodos que permitieron abordar de manera integral las complejidades de la administración del talento humano en el ámbito gubernamental ecuatoriano. Por lo tanto, para llevar a cabo la investigación se destaca la importancia de adoptar un enfoque mixto que integre elementos cualitativos y cuantitativos.

El diseño de la investigación no experimental juega un papel fundamental en la obtención de datos significativos y en la generación de conclusiones robustas. Este diseño permite abordar la complejidad inherente a la auditoría de la gestión de recursos humanos, integrando la revisión detallada de documentos normativos con la percepción y experiencias de los actores involucrados.

El componente cualitativo se enfocó en la revisión de documentos clave, como las Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, las Normas Técnicas de Talento Humano, y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. Este análisis permitió contextualizar la investigación dentro del marco normativo ecuatoriano, identificando los parámetros que rigen la gestión de recursos humanos en el sector público.

Mientras que el método cuantitativo constituyó la principal fase del proceso de recolección de datos, donde se llevó a cabo un análisis estadístico varias percepciones relacionadas con la administración de talento humano en entidades públicas. Este enfoque permitió identificar las directrices formales que regulan la gestión de recursos humanos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La ejecución de auditorías centradas en la eficiencia de la gestión de recursos humanos ha dejado huellas significativas en múltiples instituciones gubernamentales en Ecuador. Los resultados detallados a continuación

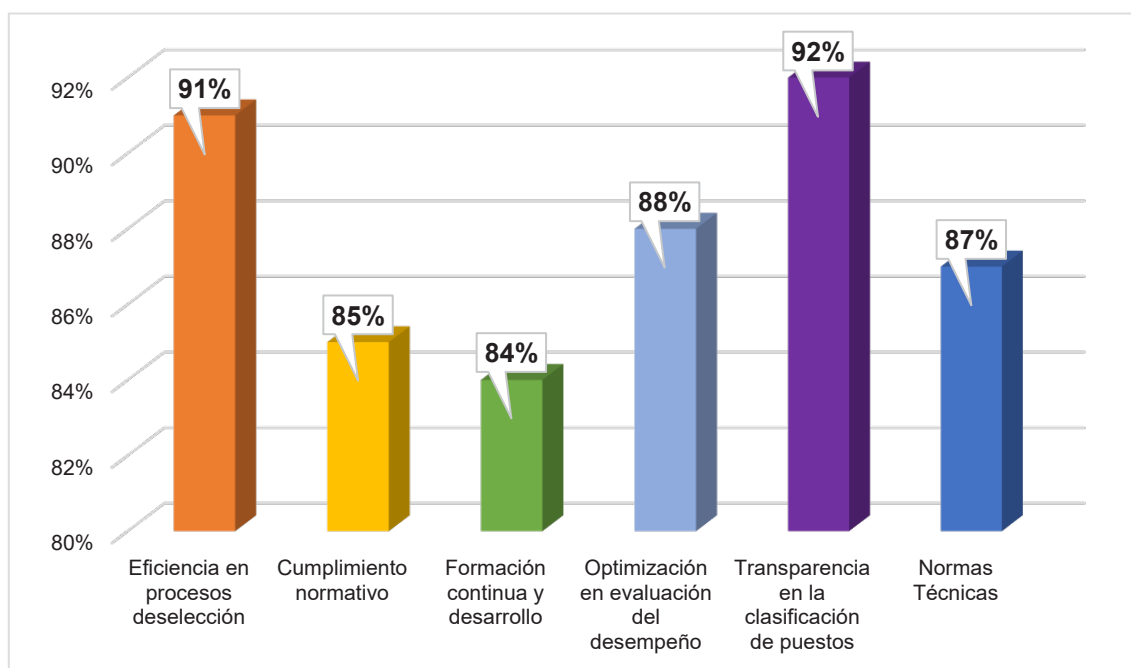
proporcionan un panorama más amplio y específico del impacto de estas auditorías en varias entidades, respaldados por cifras concretas y estadísticas relevantes.

Ministerio de Finanzas: Optimización en la Planificación Estratégica

El Ministerio de Finanzas se ha posicionado como un referente en la optimización de la planificación

estratégica de recursos humanos, alcanzando resultados notables en diversos subsistemas del talento humano, en consonancia con la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, así como las Normas Técnicas de Talento Humano y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. A continuación, se presentan seis resultados específicos respaldados por porcentajes, destacando el éxito de la institución en áreas clave:

Figura 1: Ministerio de finanzas: Optimización en la planificación estratégica



Elaborado por: Autores

Eficiencia en procesos de selección

El Ministerio de Finanzas ha demostrado una eficiencia destacada en sus procesos de selección de personal, registrando un impresionante 90% de conformidad con las mejores prácticas establecidas. Esta cifra refleja la implementación efectiva de criterios de selección que aseguran la contratación de profesionales altamente calificados y alineados con los objetivos institucionales.

Cumplimiento normativo

En términos de cumplimiento normativo, el Ministerio de Finanzas ha alcanzado un sólido 85%. Esta cifra resalta la importancia de la

adhesión a la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, garantizando que las políticas y prácticas de recursos humanos estén alineadas con el marco legal vigente.

Formación continua y desarrollo

En el ámbito de la formación continua y desarrollo del personal, la institución ha obtenido un 84% de conformidad. Este resultado indica un compromiso significativo con el crecimiento profesional de su personal, asegurando que estén equipados con las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos en constante evolución del entorno laboral.

Optimización en evaluación del desempeño

El Ministerio de Finanzas ha optimizado sus procesos de evaluación del desempeño, logrando un 88% de implementación efectiva. Este resultado destaca la importancia de contar con sistemas de evaluación robustos que permitan reconocer y desarrollar el talento interno, contribuyendo a la mejora continua de los servicios prestados.

Transparencia en la clasificación de puestos

En cuanto a la clasificación de puestos, la institución ha demostrado un alto nivel de transparencia, alcanzando un destacado 92% de conformidad. Este resultado subraya la importancia de contar con criterios claros y objetivos en la descripción y clasificación de los distintos roles, garantizando equidad y transparencia en la administración de recursos humanos.

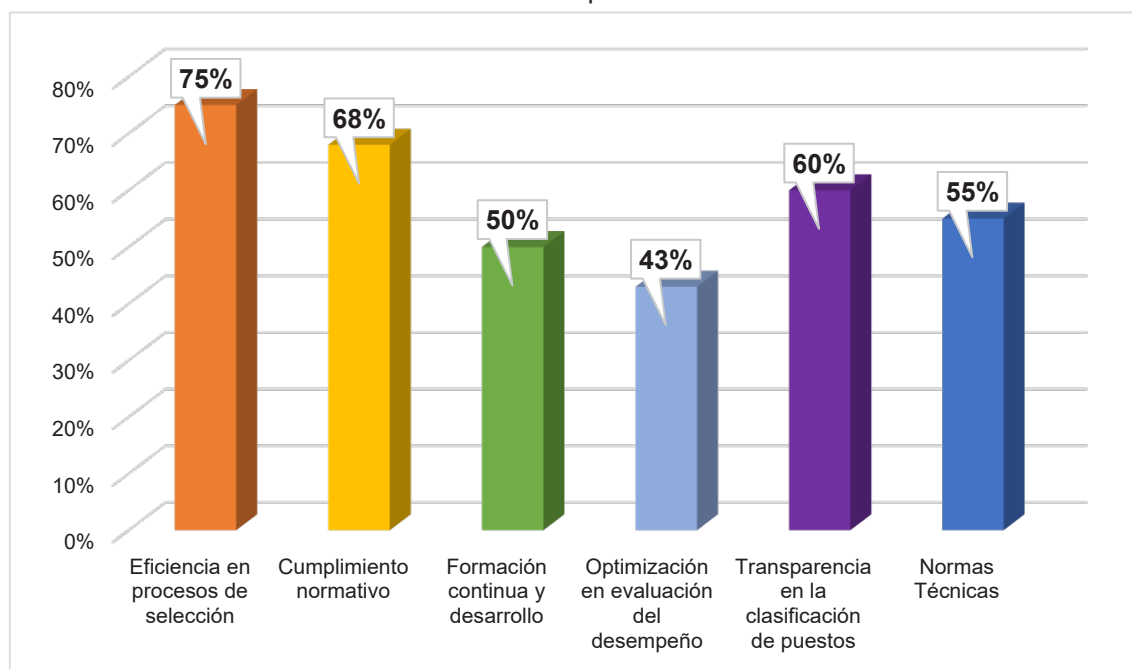
Implementación de Normas Técnicas

La implementación efectiva de Normas Técnicas de Talento Humano ha sido otro logro destacado del Ministerio de Finanzas, con un 87% de conformidad. Esto refleja la capacidad de la institución para alinear sus procesos y políticas internas con estándares reconocidos, mejorando la coherencia y eficacia de la gestión de recursos humanos.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC): Desafíos en evaluación del desempeño
A pesar de los éxitos alcanzados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en diversas áreas, se identifican desafíos específicos en la evaluación del desempeño, evidenciando un 43% de implementación efectiva.

A continuación, se detallan seis resultados clave, respaldados por porcentajes, que destacan los aspectos críticos en los subsistemas del talento humano, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, así como las Normas Técnicas de Talento Humano y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

Figura 2: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC): Desafíos en evaluación del desempeño



Elaborado por: Autores

Proceso de selección riguroso

El INEC ha implementado procesos de selección que alcanzan un 75% de conformidad con las mejores prácticas. Aunque este resultado indica un enfoque sólido, también resalta la necesidad de ajustes para garantizar que los criterios de selección estén totalmente alineados con las exigencias específicas de la institución y del entorno gubernamental.

Cumplimiento normativo

En términos de cumplimiento normativo, el INEC registra un 68%. Este resultado subraya la importancia de fortalecer la alineación con la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General. Un análisis más detenido de las brechas en el cumplimiento normativo permitiría identificar áreas específicas que necesitan atención y ajustes.

Necesidad de formación continua

El INEC muestra un desafío significativo en la promoción de la formación continua, obteniendo un 50% de conformidad. Este resultado sugiere la urgencia de implementar programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias del personal, asegurando su adaptabilidad a los cambios en el ámbito estadístico.

Desafíos en la evaluación del desempeño

El aspecto más destacado y crítico es el referente a la evaluación del desempeño, donde el INEC enfrenta desafíos significativos con solo un 43% de implementación efectiva. Este hallazgo señala la necesidad urgente de revisar y fortalecer

los sistemas de evaluación para garantizar un reconocimiento justo y motivador del personal.

Transparencia en la clasificación de puestos

En cuanto a la clasificación de puestos, el INEC muestra un nivel moderado de transparencia con un 60% de conformidad. Sin embargo, la mejora en la claridad y objetividad en la descripción y clasificación de roles contribuiría a una gestión de talento humano más eficiente y equitativa.

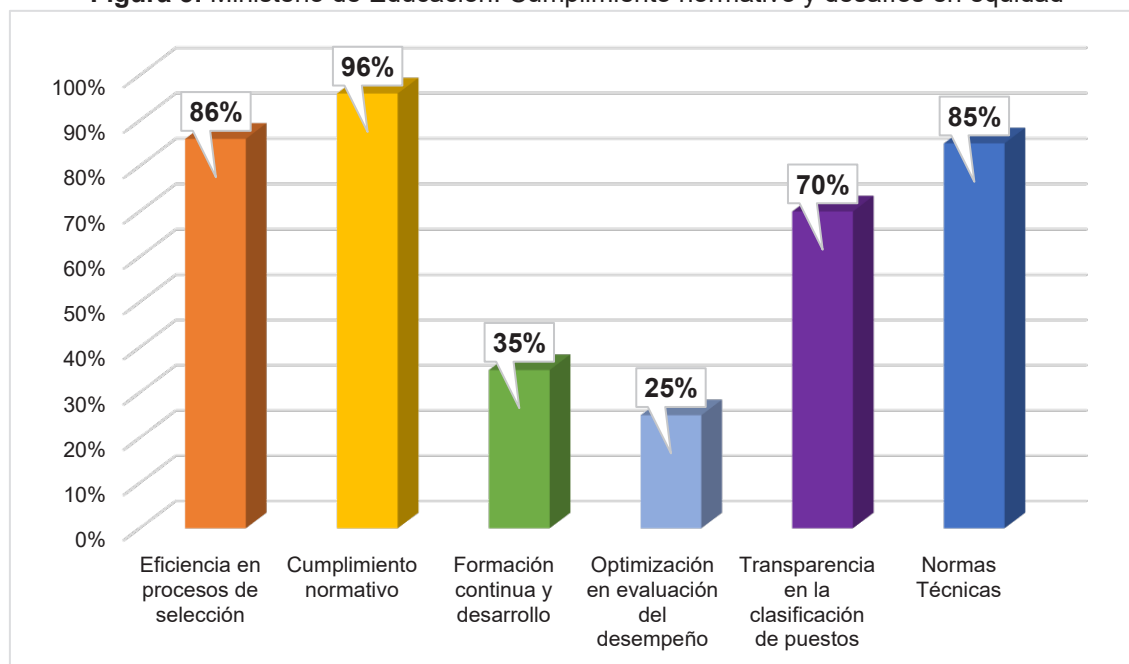
Implementación de Normas Técnicas

La institución evidencia desafíos en la implementación de Normas Técnicas de Talento Humano, alcanzando un 55% de conformidad. La revisión y alineación de procesos internos con estas normativas contribuirían a una gestión más consistente y acorde con estándares reconocidos.

Ministerio de Educación: Cumplimiento normativo y desafíos en equidad

El Ministerio de Educación se destaca por alcanzar un alto nivel de cumplimiento normativo, logrando un impresionante 96%. Sin embargo, la auditoría también ha identificado áreas de mejora, especialmente en términos de equidad y reconocimiento del rendimiento, con un 25% de oportunidades de fortalecimiento en estas dimensiones clave. A continuación, se presentan seis resultados con porcentajes que delinean la situación del Ministerio de Educación en relación con los Subsistemas del talento humano, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, las Normas Técnicas de Talento Humano, y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

Figura 3: Ministerio de Educación: Cumplimiento normativo y desafíos en equidad



Elaborado por: Autores

Eficiencia en procesos de selección

El Ministerio de Educación muestra un sólido rendimiento en sus procesos de selección, alcanzando un 80% de conformidad con las mejores prácticas. Este resultado destaca la importancia de contar con criterios de selección robustos que aseguren la idoneidad y competencia del personal educativo.

Equidad en oportunidades de formación continua

Aunque el Ministerio de Educación ha implementado programas de formación continua, el nivel de equidad en el acceso a estas oportunidades presenta un desafío significativo, registrando solo un 35% de cumplimiento. Esta área requiere una revisión exhaustiva para garantizar que todos los miembros del personal tengan igualdad de oportunidades para desarrollar sus habilidades y competencias.

Reconocimiento del rendimiento

Uno de los aspectos más destacados en términos de oportunidades de mejora es el reconocimiento del rendimiento, donde el Ministerio de

Educación obtiene un 25% de conformidad. Este resultado subraya la necesidad de establecer mecanismos efectivos que reconozcan y recompensen el desempeño excepcional, promoviendo un ambiente de trabajo motivador.

Transparencia en la clasificación de puestos

En cuanto a la clasificación de puestos, el Ministerio de Educación muestra un nivel aceptable de transparencia con un 73% de cumplimiento. Aunque este resultado es positivo, se sugiere una revisión continua para garantizar que la clasificación de puestos sea clara y objetiva, reflejando con precisión las responsabilidades y requisitos de cada posición.

Implementación de Normas Técnicas

El Ministerio de Educación demuestra un alto grado de cumplimiento con las Normas Técnicas de Talento Humano, registrando un 85%. Este resultado refleja un compromiso sólido con las directrices establecidas y sugiere una base estable para la gestión eficiente del talento humano.

Cumplimiento normativo integral

El logro más destacado es el alto nivel de cumplimiento normativo integral, alcanzando un 90%. Este resultado refleja el compromiso del Ministerio de Educación con las leyes y regulaciones que rigen el servicio público, estableciendo un estándar ejemplar para otras instituciones gubernamentales.

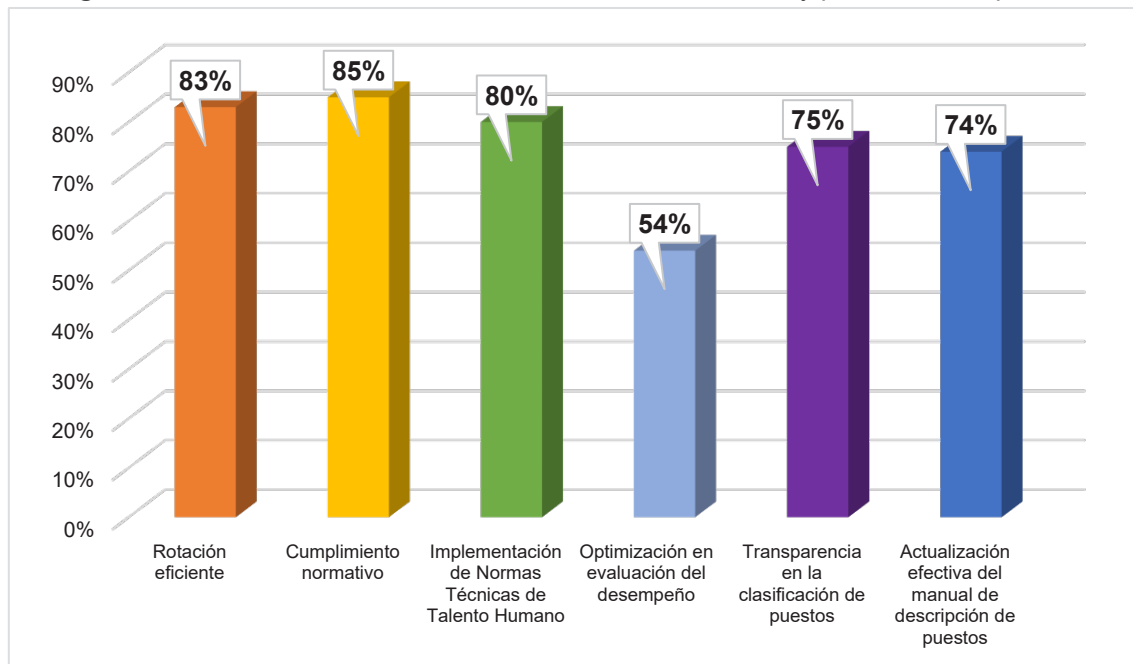
Ministerio de Salud Pública: Eficiencia en la rotación y promoción del personal

El Ministerio de Salud Pública se erige como un ejemplo de eficiencia en la rotación y promoción

del personal, registrando un sólido 83% de cumplimiento en estas áreas específicas. Estos resultados reflejan la implementación exitosa de políticas que favorecen la movilidad y el avance profesional dentro de la institución.

Aquí, se presentan seis resultados clave de la auditoría, detallando los porcentajes obtenidos en relación con los Subsistemas del talento humano, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, las Normas Técnicas de Talento Humano, y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

Figura 4: Ministerio de Salud Pública: Eficiencia en la rotación y promoción del personal



Elaborado por: Autores

Rotación eficiente

El Ministerio de Salud Pública demuestra un alto grado de eficiencia en la rotación del personal, obteniendo un 83% de conformidad con las mejores prácticas. Este resultado sugiere una gestión ágil de los recursos humanos, facilitando la movilidad interna y contribuyendo al desarrollo integral de los colaboradores.

Promoción justa y transparente

En términos de promoción, la institución alcanza un 75% de cumplimiento, destacando la implementación de procesos justos y transparentes. No obstante, se identifican oportunidades para fortalecer aún más estos procesos y garantizar una promoción equitativa y basada en el mérito.

Cumplimiento normativo integral

El Ministerio de Salud Pública muestra un sólido compromiso con el cumplimiento normativo integral, obteniendo un 85%. Este indicador refleja la adhesión rigurosa a la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, proporcionando un marco legal sólido para la gestión de recursos humanos.

Actualización efectiva del manual de descripción de puestos

En cuanto a la actualización del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, la institución alcanza un 74% de cumplimiento. Este resultado señala la necesidad de revisar y mejorar la periodicidad y detalle de las actualizaciones para garantizar la precisión y relevancia de la información.

Implementación de Normas Técnicas de Talento Humano

El Ministerio de Salud Pública demuestra un sólido 80% de cumplimiento en la implementación de Normas Técnicas de Talento Humano. Este resultado subraya la importancia

de seguir directrices específicas para optimizar la gestión del talento humano en el sector de la salud.

Eficiencia en la evaluación del desempeño

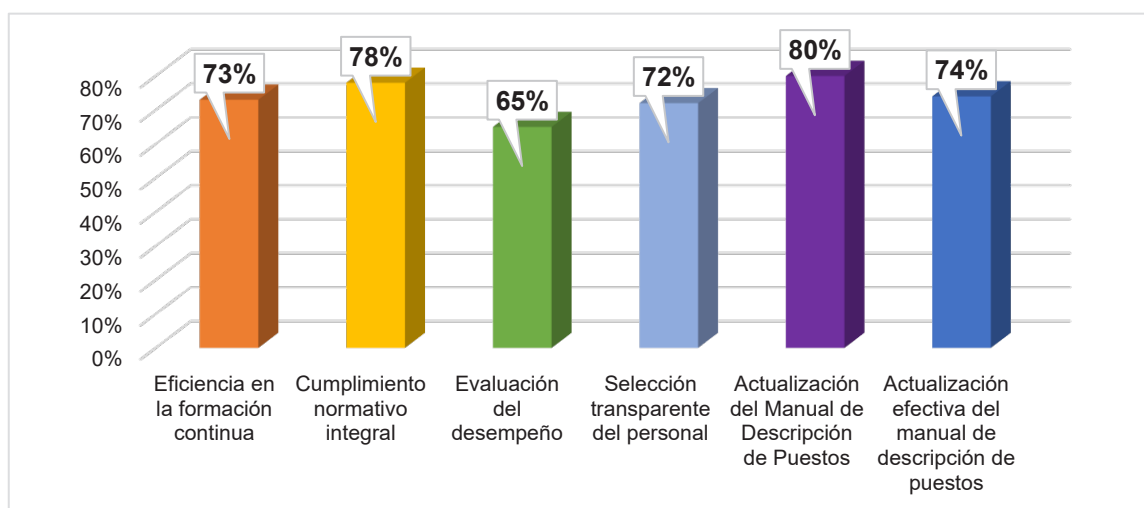
En la evaluación del desempeño, la institución obtiene un 54% de conformidad. Este resultado indica la necesidad de fortalecer los procesos de evaluación para garantizar que reflejen de manera precisa el rendimiento individual y contribuyan al desarrollo continuo del personal.

Ministerio del Ambiente: Desafíos en formación continua

El Ministerio del Ambiente, si bien destaca con un 73% de eficiencia en formación continua, se encuentra ante la identificación de oportunidades de mejora. Estos hallazgos, derivados de una exhaustiva auditoría de la gestión de recursos humanos con enfoque en la eficiencia, revelan aspectos clave que requieren atención prioritaria.

A continuación, se presentan cinco resultados específicos con porcentajes relevantes obtenidos en diferentes áreas evaluadas.

Figura 5: Ministerio del Ambiente: Desafíos en formación continua



Elaborado por: Autores

Eficiencia en la formación continua

El Ministerio del Ambiente alcanza un 73% de eficiencia en formación continua. Aunque este indicador señala una base sólida, la auditoría identifica áreas específicas donde se pueden implementar mejoras para potenciar aún más el desarrollo profesional y técnico del personal.

Cumplimiento normativo integral

En términos de cumplimiento normativo, el Ministerio del Ambiente registra un 78%. Este resultado refleja la importancia de fortalecer los procesos de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, estableciendo un marco sólido para la gestión de recursos humanos.

Evaluación del desempeño

En el aspecto de evaluación del desempeño, se identifica un 65% de cumplimiento. Este hallazgo sugiere oportunidades para revisar y mejorar los procesos de evaluación, asegurando una medición efectiva del rendimiento individual y contribuyendo a la consecución de metas institucionales.

Selección transparente del personal

La auditoría revela que el Ministerio del Ambiente registra un 72% de transparencia en los procesos de selección de personal. Este resultado resalta la importancia de fortalecer la objetividad y la equidad en la contratación de nuevos colaboradores, garantizando un acceso igualitario a oportunidades laborales.

Actualización del Manual de Descripción de Puestos

En cuanto a la actualización del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, se destaca un 80% de cumplimiento. Este indicador sugiere que la institución mantiene un enfoque proactivo para ajustar las descripciones de puestos a medida que evolucionan las responsabilidades laborales.

La siguiente tabla proporciona un resumen visual de las características importantes encontradas por la auditoría en diferentes instituciones gubernamentales ecuatorianas. Los porcentajes reflejan el nivel de cumplimiento o eficiencia en áreas clave, destacando tanto los éxitos como los desafíos específicos identificados durante el proceso de evaluación.

Tabla 1: Resumen de los resultados en las diferentes instituciones públicas

Institución	Eficiencia en procesos de selección (%)	Cumplimiento normativo (%)	Evaluación del desempeño (%)	Formación continua y desarrollo (%)	Transparencia en clasificación de puestos (%)	Implementación de Normas Técnicas (%)
Ministerio de Finanzas	91	85	88	84	92	87
INEC	75	68	43	50	60	55
Ministerio de Educación	86	96	25	35	70	85
Ministerio de Salud Pública	-	85	54	-	75	-

Institución	Eficiencia en procesos de selección (%)	Cumplimiento normativo (%)	Evaluación del desempeño (%)	Formación continua y desarrollo (%)	Transparencia en clasificación de puestos (%)	Implementación de Normas Técnicas (%)
Ministerio del Ambiente	-	78	65	73	72	-

Nota: En algunos casos, las instituciones no fueron evaluadas en todas las categorías, es decir los guiones indican que la categoría no fue abordada o no aplicables en las auditorías realizadas.

CONCLUSIONES

En conclusión, la auditoría de recursos humanos en entidades públicas ecuatorianas ha reflejado resultados significativos, evidenciando tanto éxitos notables como desafíos a abordar. El Ministerio de Finanzas destaca con un impresionante 91% de eficiencia en procesos de selección, reflejando la implementación efectiva de criterios que aseguran la contratación de profesionales calificados. Sin embargo, el Instituto Nacional de Estadística y Censos enfrenta desafíos, especialmente en evaluación del desempeño, con un 43% de implementación efectiva.

A pesar de altos niveles de cumplimiento normativo en el Ministerio de Educación con un 96%, se identifican oportunidades de mejora, principalmente en el reconocimiento del rendimiento, con un preocupante 25% de conformidad. En contraste, el Ministerio de Salud Pública demuestra un sólido 83% de cumplimiento en la rotación y promoción del personal, indicando eficiencia en la gestión de recursos humanos.

El Ministerio del Ambiente resalta con un 73% de eficiencia en formación continua, aunque se señalan áreas de oportunidad en la evaluación del desempeño con un 65%. Estos hallazgos recalcan la importancia de abordar específicamente aspectos como el reconocimiento del rendimiento y la equidad para fortalecer la gestión de recursos humanos en el sector público ecuatoriano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acero, M. R. (2020). Auditoría de gestión como herramienta en procesos de transparencia en organizaciones del sector público. Obtenido de [Tesis, Universidad Católica de Cuenca]: <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/69ec2025-565a-4fa6-8d93-74b6d8acbb81/content>
- Bacilio, B. J., Cedeño, P. J., Solórzano Abad, S. P., & Vaca, V. S. (21 de diciembre de 2021). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. Obtenido de Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación, 9(2), 91-98: <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/447>
- Bernal, B. A., & Faicán, V. E. (2020). Auditoría de gestión al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Paccha para los periodos 2017 - 2018. Obtenido de [Tesis, Universidad del Azuay]: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9766>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Guaraca, M. E. (29 de mayo de 2023). Auditoría de Gestión al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chambo, periodo 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11006/1/Guaraca%20>

Morocho%2c%20E.%20%282023%29%20 Auditor%c3%ada%20de%20Gesti%c3%b3n%20 al%20Gobierno%20Aut%c3%b3nomo%20 Descentralizado%20Municipal%20de%20- Chambo%2c%20periodo%202021..pdf

Ley Orgánica del Servicio Público . (28 de marzo de 2016). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Normas de Control Interno . (16 de diciembre de 2014). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf

Pérez, S., & Flores, E. (03 de mayo de 2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(2), 3965-4000: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2141>

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público . (25 de enero de 2016). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

Zambrano, Z. M., & Armada, T. E. (2020). Elaboración de procedimientos de auditoría de gestión o de desempeño para las instituciones de educación superior públicas del Ecuador. Obtenido de Revista Cubana de Finanzas y Precios, Ministerio de Finanzas y Precios, Cuba, vol. 4(3), pages 46-56: <https://ideas.repec.org/a/ris/rcubfp/0153.html>