

**Examen Especial a la Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos
Descentralizados Municipales del Ecuador**

Ing. Darwin Gonzalo García Murillo

Instituto Superior Tecnológico "Luis Arboleda Martínez"
ORCID: <https://orcid.org/0000-0008-0433-9729>
darv@hotmail.es

Ing. Aldrin Jefferson Calle García

Universidad Estatal del Sur de Manabí
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>
jefferson_calle1@hotmail.com

Belén Stefania Solórzano Gómez

Instituto Superior Tecnológico "Luis Arboleda Martínez"
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7882-7508>
belensg1999@hotmail.com

RESUMEN

Esta investigación realiza un análisis de siete informes de auditorías ejecutadas por la Contraloría General del Estado mediante la aplicación de un examen especial a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador (GADs), las principales temáticas de estas auditorías se relacionan con la normativa aplicable a los subsistemas de planificación de talento humano, reclutamiento, selección de personal, clasificación de puestos, pago de remuneraciones capacitación, y en definitiva a la gestión y administración del talento humano que los GADs han ejecutado durante cierto período. Este análisis logró determinar múltiples situaciones legales por acción y omisión por parte de los responsables del proceso de talento humano y de la autoridad municipal, de tal manera que las leyes y otras normativas que regulan a las instituciones públicas fueron inobservadas, esto se puede notar en los Municipios de Camilo Ponce Enríquez, Guaranda, Montúfar, Quevedo, San Cristóbal, Vinces y Quinsaloma tomados como muestra de este estudio, logrando determinar que en los siete municipios mencionados las normas que reiteradamente se incumplen son: la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP,2010), Reglamento de la LOSEP (2011), Ley de la Contraloría del Estado (2002) y su Reglamento, Código del Trabajo (2005), las Normas de Control Interno. La metodología que se utilizó fue mediante el método deductivo e inductivo, y el analítico lo que accedió a tener una visión clara de la

aplicación de las leyes y demás normativas para poder identificar los incumplimientos dados y redactar las respectivas conclusiones.

Palabras clave: Examen especial, auditoría, gestión del talento humano, normas de control interno, leyes.

Special Examination of Human Talent Management in the Municipal Decentralized Autonomous Governments of Ecuador

ABSTRACT

This investigation carries out an analysis of seven audit reports carried out by the General Comptroller of the State through the application of a special examination to the Autonomous Decentralized Municipal Governments of Ecuador (GADs), the main themes of these audits are related to the regulations applicable to the human talent planning subsystems, recruitment, personnel selection, position classification, payment of remunerations, training, and ultimately to the management and administration of human talent that the GADs have executed for a certain period. This analysis managed to determine multiple legal situations due to action and omission by those responsible for the human talent process and the municipal authority, in such a way that the laws and other regulations that regulate public institutions were not observed, this can be seen in the Municipalities of Camilo Ponce Enriquez, Guaranda, Montufar, Quevedo, San Cristóbal, Vinces and Quinsaloma taken as a sample for this study, managing to determine that in the seven mentioned municipalities the norms that are repeatedly violated are: the Organic Law of Public Service (LOSEP ,2010), LOSEP Regulations, State Comptroller Law (2002) and its Regulations, Labor Code, Internal Control Standards. The methodology that was used was through the deductive and inductive method, and the analytical one, which agreed to have a clear vision of the application of the laws and other regulations in order to identify the given breaches and draw up the respective conclusions.

Keywords: Special exam, audit, human talent management, internal control standards, laws.

Exame Especial de Gestão do Talento Humano nos Governos Autônomos Descentralizados Municipais do Equador

Esta investigação realiza uma análise de sete relatórios de auditoria realizados pela Controladoria Geral do Estado através da aplicação de um exame especial aos Governos Municipais Autônomos

Descentralizados do Equador (GADs), os principais temas dessas auditorias estão relacionados com os regulamentos aplicáveis aos subsistemas de planejamento de talentos humanos, recrutamento, seleção de pessoal, classificação de cargos, pagamento de remunerações, treinamento e, finalmente, à gestão e administração de talentos humanos que os GADs executaram por um determinado período. Esta análise conseguiu apurar múltiplas situações jurídicas por ação e omissão dos responsáveis pelo processo de talentos humanos e do poder municipal, de forma que não foram observadas as leis e demais normativos que regulamentam os órgãos públicos, o que pode ser constatado no Os municípios de Camilo Ponce Enríquez, Guaranda, Montúfar, Quevedo, San Cristóbal, Vinces e Quinsaloma tomados como amostra para este estudo, conseguindo determinar que nos sete municípios mencionados as normas que são repetidamente violadas são: a Lei Orgânica do Serviço Público (LOSEP ,2010), Regulamento do LOSEP (2011), Lei da Controladoria do Estado (2002) e seu Regulamento, Código do Trabalho (2005), Normas de Controle Interno. A metodologia utilizada foi através do método dedutivo e indutivo, e do analítico, que pretendia ter uma visão clara da aplicação das leis e demais normativos de forma a identificar as infrações dadas e tirar as respectivas conclusões.

Palavras-chave: Exame especial, auditoria, gestão de talentos humanos, normas de controle interno, leis.

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, existen 221 Municipios, también denominados Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADs), los cuales están regulados por leyes y otras normativas, cabe destacar que el proceso de administración de talento humano se deriva de la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) que en su Art 2 afirma:

El permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.
(p.2)

La gestión de talento humano en el Ecuador, está normada por varias leyes y normativas, siendo

las principales las que a continuación se detallan: la Constitución, la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado que tiene su ámbito de aplicación en las instituciones del sector público, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) que es de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones en toda la administración pública, el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (2011), el Código de Trabajo (2005) que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, las Normas de Control Interno (2009) de las entidades y organismos del sector público.

En lo que respecta a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) existen 5 subsistemas en la gestión del talento humano con el objetivo de monitorear las actividades del área y proponer mejoras continuas en el desempeño del personal, las cuales son: el subsistema de planificación del talento humano, el subsistema de clasificación de puestos, el subsistema de selección de personal, el subsistema de capacitación y desarrollo de personal, y por último el subsistema de evaluación del desempeño.

Es importante señalar, que cuando se realiza un examen especial a la gestión del talento humano, por lo general, los subsistemas no se llegan a cumplir a cabalidad, y de una manera específica en lo que tiene que ver a ciertas Normas Técnicas entre las cuales se detallan: la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano (2015), contenida en el Acuerdo MDT-2015-0086 de 6 de mayo de 2015 dispone lo siguiente:

Establecer una guía de apoyo para las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de las entidades, instituciones y organismos del Estado dependientes al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), su normativa sirva para establecer y efectuar la Planificación del Talento Humano, según los lineamientos e instrumentos establecidos en la Norma. (p.3)

La Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal (2014), del Acuerdo Ministerial MRL-2014-0222, indica lo siguiente:

Tiene por objeto formar el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permiten a las unidades de administración del talento humano (UATH) de las instituciones del

Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), escoger a la persona más idónea entre las y los postulantes para ocupar un puesto público, en función de la relación entre los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos institucionales y la instrucción formal, la experiencia y las competencias de las y los postulantes. (p.2)

En lo que tiene que ver con la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (2014), expedida mediante Acuerdo MRL-2014-0136, establece que:

Los mecanismos normativos y técnicos que permiten a las Unidades de Administración de Talento Humano (UATH) de las instituciones públicas planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de formación y capacitación, orientados a adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo. (p.2)

En lo que respecta a la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño (2018), expedida en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0041, esta normativa que dispone:

Las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permiten a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público. (p.2)

Es importante señalar, que la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (2002), en su artículo 19, define claramente que el examen especial es parte de la auditoría gubernamental por lo que se comprobará, estudiará y valorará aspectos definidos o de una parte de las actividades referentes a la gestión administrativa, operativa, financiera, y medio ambiental, con posterioridad a su ejecución, empleará las técnicas y procedimientos de la auditoría, de acuerdo con la temática del examen y presentará el oportuno informe que deberá contener comentarios, conclusiones y recomendaciones.

METODOLOGÍA

Diseño de investigación

Este estudio se fundamentó con datos e información obtenida de la página web de la Contraloría General del Estado, donde se obtuvo los informes aprobados de los exámenes especiales que se realizaron a los 7 Municipios, además el uso del método bibliográfico para la revisión de leyes y demás normativas que regulan la gestión del talento humano, logrando desarrollar un análisis deductivo e inductivo que permitió la discusión de resultados y las conclusiones.

Muestra

La muestra tomada son los exámenes especiales aplicadas a los 7 Municipios como lo son: Camilo Ponce Enríquez, Guaranda, Montúfar, Quevedo, San Cristóbal, Vinces y Quinsaloma, cuyas temáticas del examen y períodos auditados se detallan en este estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para tener un mejor enfoque de la información de los resultados y su discusión, a continuación se detalla una tabla que concierne a datos relevantes y específicos de los municipios, el nombre del examen especial y el período auditado.

Tabla 1

Resumen de los exámenes especiales analizados.

GAD	Código del Informe	Nombre del Informe	Periodo de la Auditoría	
			Desde:	Hasta:
Cantón Camilo Ponce Enríquez	DPA-0018-2022	Examen Especial a los gastos en personal, corriente y de inversión; a la administración del talento humano; a las cuentas de inversiones en existencias y en bienes de larga duración; y, a la emisión de documentos habilitantes a operadoras de transporte, por el período comprendido entre el	1/1/2016	30/6/2021

1 de enero de 2016 y el 30 de junio de 2021.
 Contraloría General del Estado . (2016)

Cantón Guaranda	DBP-0001- 2023	Examen Especial a los subsistemas de planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección del personal, formación y capacitación, y evaluación del desempeño, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 30 de abril de 2022. Contraloría General del Estado . (2017)	1/1/2017	30/4/2022
Cantón Montúfar	DPC-0001- 2023	Examen Especial a los subsistemas de planificación de talento humano, reclutamiento y selección de personal; al pago de remuneraciones, indemnizaciones; y, desarrollo institucional, por el período comprendido entre el 2 de enero de 2017 y el 31 de mayo de 2022. Contraloría General del Estado . (2017)	2/1/2017	31/6/2022
Cantón Quevedo	DPLR-0017- 2022	Examen Especial a la administración de talento humano; determinación, recaudación, depósito y registro de los ingresos de autogestión de mercados, bahías y parque; y análisis de los procesos precontractual, contractual, ejecución, recepción, liquidación y pagos de obras, bienes y servicios, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y 30 de septiembre de 2021. Contraloría General del Estado . (2016)	1/1/2015	30/9/2021
Cantón San Cristóbal	DPG-0005- 2023	Examen Especial a la gestión de talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional; y, al seguimiento de recomendaciones de los informes DPG-0007-2021 y DPG-0015-2021, por el período comprendido entre el 2 de marzo de 2017 y el 30 de junio de 2022. Contraloría General del Estado . (2017)	2/3/2017	30/6/2022

Cantón Vinces	DPLR-0014-2022	Examen especial a los ingresos de autogestión; administración de talento humano, a los gastos relacionados con las remuneraciones; así como, a los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pagos para la adquisición de bienes, servicios, consultorías y obras, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces, por el período comprendido entre el 1 de junio de 2016 y el 31 de agosto de 2021. Contraloría General del Estado . (2016)	1/6/2016	31/8/2021
Cantón Quinsaloma	DPLR-0002-2022	Examen Especial a la administración de talento humano; ingresos de autogestión; gastos; y a análisis de los procesos precontractual, contractual, ejecución, recepción y liquidación de obras, bienes y servicios, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y 30 de abril de 2021. Contraloría General de Estado . (2016).	1/1/2016	30/4/2021

Nota. Identificación consolidada de los exámenes especiales ejecutadas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADs) objeto de estudio. Datos tomados de la página web de la Contraloría General del Estado.

Es importante resaltar que el examen especial aplicado a estos municipios corresponde a la administración de talento humano y otros componentes, pero además se auditan otras temáticas y áreas del GAD, de tal forma que solo lo pertinente al objetivo de estudio es lo que se analizó para esta investigación.

Luego de una revisión de los informes de la Contraloría, se presenta una tabla que refleja las principales normativas incumplidas por cada uno de los municipios objetos de estudio.

Tabla 2

Principales normas incumplidas por los municipios.

Municipio	Normativas Incumplidas
Camilo Ponce Enríquez	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. Ley de Seguridad Social.

	<p>Ley para la Presentación y Control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas.</p> <p>Reglamento General de la LOSEP.</p> <p>Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos.</p> <p>Normas de Control Interno.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, del Acuerdo Ministerial MRL-2014-0222.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina Acuerdo Ministerial MRL-2014-0222.</p> <p>Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Camilo Ponce Enríquez.</p> <hr/> <p>Constitución de la República del Ecuador.</p> <p>Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).</p> <p>Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).</p> <p>Reglamento General de la LOSEP.</p> <p>Normas de Control Interno.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño constante en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0041.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, aprobada mediante Acuerdo Ministerial MDT-2019-022, vigente desde el 29 de enero de 2019.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano, contenida en el Acuerdo MDT-2015-0086 de 6 de mayo de 2015.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, expedida mediante Acuerdo MRL-2014-0136 de 9 de julio de 2014.</p> <p>Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.</p> <p>Reforma al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.</p> <p>Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guaranda.</p> <hr/> <p>Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).</p> <p>Código del Trabajo.</p> <p>Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.</p> <p>Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208.</p> <p>Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060 de 26 de marzo de 2015.</p> <p>Normas de Control Interno.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, emitida</p>
Guaranda	
Montúfar	

	<p>con Acuerdo Ministerial MDT-2015-0086.</p> <p>Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.</p> <hr/> <p>Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).</p> <p>Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.</p>
Quevedo	<p>Ley para la presentación y control de las Declaraciones Patrimoniales Juradas, publicada en el R.O. 729 de 8 de octubre de 2016.</p> <p>Reglamento General de la LOSEP.</p> <p>Normas de Control Interno.</p> <hr/> <p>Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).</p> <p>Código del Trabajo.</p> <p>Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).</p> <p>Reglamento General de la LOSEP.</p> <p>Reglamento Interno para la Administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal.</p> <p>Reglamento de la Estructura Orgánico Funcional por Direcciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal.</p> <p>Reglamento de la Estructura Orgánico Funcional por Direcciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Cristóbal.</p>
San Cristóbal	<p>Normas de Control Interno.</p> <p>Normas que Regulan la aplicación y Procedimientos de Horarios Especiales, establecidas en el Acuerdo Ministerial MTD-2018-2018.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, emitido mediante Acuerdo Ministerial 136.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano, emitida mediante Acuerdo Ministerial 86 y publicado en el Suplemento del Registro oficial 494 de 6 de mayo de 2015.</p> <p>Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, emitida mediante Decreto Ministerial 41 y publicado en el Suplemento del R. O. 218 de 18 de abril de 2018.</p> <hr/> <p>Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).</p> <p>Ley para la presentación y control de las declaraciones patrimoniales juradas, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 729 de 8 de abril de 2016</p>
Vinces	<p>Reglamento General de la LOSEP.</p> <p>Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Proceso.</p> <p>Norma de Control Interno.</p>
Quinsaloma	<hr/> <p>Ley Orgánica del Servicio Público.</p>

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Reglamento General de la LOSEP.

Reglamento Orgánico Funcional por Proceso.

Normas de Control Interno.

Nota. Comparación de los resultados obtenidos en los exámenes especiales respecto a leyes y normativas incumplidas de la gestión de talento humano publicados en la página web de la Contraloría General del Estado.

Generalmente, los informes finales de exámenes especiales referentes a la gestión de talento humano, sus recomendaciones van dirigidas al Alcalde y al Jefe de Unidad de Administración de Talento Humano, la principal recomendación al Alcalde, consiste en que cumplirá y dispondrá el cumplimiento de la normativa aplicable a la gestión del talento humano, estas disposiciones abarcan también a los funcionarios que son parte de los diferentes procesos de talento humano en el Municipio.

En lo que respecta a las recomendaciones más relevantes que la Contraloría emite al Jefe de la UATH, se encuentra que, el Jefe del Departamento de Talento Humano elaborará planes, los ejecutará y vigilará su ejecución, coordinará los concursos de mérito y oposición y llevará acabo el desempeño de los servidores de la institución, esto nace por los constantes incumplimientos a la LOSEP y las normas técnicas afines con la administración de talento humano.

CONCLUSIONES

Este estudio permite reflejar las siguientes conclusiones:

En todos los municipios existieron dos normas incumplidas de manera constante y mayoritaria en varios artículos, estas normas son: la Ley Orgánica de la Contraloría y la LOSEP, lo cual significa una debilidad en el manejo de la normativa principal que rige a los municipios ya que estas leyes tienen varios años promulgadas lo cual debería ser aplicada de manera correcta por el tiempo de vigencia, mas sin embargo los principales hallazgos tienen relación al incumplimiento de estas dos leyes.

Si bien es cierto, que en los siete informes las recomendaciones van directamente al Alcalde y al Jefe de la UATH, no es menos cierto que también existen otros funcionarios de absoluta relevancia como el Procurador del Municipio que debería ser el asesor para todos aquellos procesos que se efectúan en el municipio, ya que su perfil profesional y sus funciones cuentan con los conocimientos idóneos para

orientar el cabal cumplimiento de las leyes y normativas, por lo tanto deberían incluirse recomendaciones al mencionado funcionario.

Las Normas Técnicas aplicadas a la gestión de talento humano debido a constantes actualizaciones se ha convertido en otras de las normativas que mayormente se incumplen, de tal forma que siempre será importante que quienes administran o tienen las responsabilidades de la administración del personal de talento humano deben tener total acceso a todas las reformas que en el futuro ayudarán a tener menos observaciones por parte del órgano de control como es la Contraloría General del Estado.

REFERENCIAS

Código de Trabajo . (2005). *Código de Trabajo*, Última reforma: (26 de Septiembre de 2012) . Obtenido de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Contraloría General de Estado . (2016). *Informe de Examen Especial a la administración de talento humano; ingresos de autogestión; gastos; y análisis de los procesos precontractual, contractual, ejecución, recepción y liquidación de obras, bienes y servicios, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipi*. Obtenido de Contraloría General de Estado : <https://www.contraloria.gob.ec/Consultas/InformesAprobados/DPLR-0002-2022>

Contraloría General del Estado . (2016). *Informe de Examen especial a los ingresos de autogestión; administración de talento humano, a los gastos relacionados con las remuneraciones; así como, a los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pagos para la adquisición de bienes, servici*. Obtenido de Contraloría General del Estado : <https://www.contraloria.gob.ec/Consultas/InformesAprobados/DPLR-0014-2022>

Contraloría General del Estado. (2016). *Informe de Examen Especial a la administración de talento humano; determinación, recaudación, depósito y registro de los ingresos de autogestión de mercados, bahías y parque; y análisis de los procesos precontractual, contractual, ejecución, recepción, liquidación* . Obtenido de Contraloría General del Estado: <https://www.contraloria.gob.ec/Consultas/InformesAprobados/DPLR-0017-2022>

Contraloría General del Estado. (2016). *Informe de Examen Especial a los gastos en personal corriente y de inversión; a la administración del talento humano; a las cuentas de inversiones en existencias y en bienes de larga duración; y, a la emisión de documentos habilitantes a operadoras de transporte,* po. Obtenido de Contraloría General del Estado:
<https://www.contraloria.gob.ec/Consultas/InformesAprobados/DPA-0018-2022>

Contraloría General del Estado. (2017). : *Informe de Examen Especial a la gestión de talento humano, remuneraciones y desarrollo institucional; y, al seguimiento de recomendaciones de los informes DPG-0007-2021 y DPG-0015-2021, por el período comprendido entre el 2 de marzo de 2017 y el 30 de junio de 202.* Obtenido de Contraloría General del Estado:
<https://www.contraloria.gob.ec/Consultas/InformesAprobados/DPG-0005-2023>

Contraloría General del Estado. (2017). *Informe de Examen Especial a los subsistemas de planificación de talento humano, reclutamiento y selección de personal; al pago de remuneraciones, indemnizaciones; y, desarrollo institucional, por el período comprendido entre el 2 de enero de 2017 y el 31 de mayo de.* Obtenido de Contraloría General del Estado:
<https://www.contraloria.gob.ec/Consultas/InformesAprobados/DPC-0001-2023>

Contraloría General del Estado. (2017). *Informe de Examen Especial a los subsistemas de planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, formación y capacitación, y evaluación del desempeño, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 30 de.* Obtenido de Contraloría General del Estado:
<https://www.contraloria.gob.ec/Consultas/InformesAprobados/DPB-0001-2023>

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. (2002). *Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado,* Última reforma: (2017). Obtenido de Contraloría:
<https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2207&tipo=tradoc>

Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público, (LOSEP),* . Obtenido de Biblioteca Digital:
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3407/1/Ley%20Org%c3%a1nica%20del%20Servicio%20P%c3%bablico.pdf>

Normas de Control Interno (2009) Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/Normatividad/BaseLegal>

Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño . (2018). *Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño* . Obtenido de Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño : https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf

Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación. (2014). OAS. Obtenido de Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, expedida mediante Acuerdo MRL-2014-0136 de 9 de julio de 2014 : http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_pan_4_SERCOP_1.1.1._norm_for_capa.pdf

Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano. (2017). *Trabajo.gob* . Obtenido de Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano, contenida en el Acuerdo MDT-2015-0086 de 6 de mayo de 2015 : https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/Procedimiento_Planificacion_Talento-Humano1.pdf

Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público. (2011). *Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público*, Última reforma: 2016. Obtenido de OAS: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

Subsistema de Selección de Personal del Sector Público. (2014). *Selección de Personal de Trabajo* . Obtenido de Subsistema de Selección de Personal del Sector Público: <https://selecciondepersonal.trabajo.gob.ec/upload/Acuerdo%20Ministerial%20MRL-2014-0222%2031%20ENE%2018.pdf>