

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Políticas públicas para optimizar el proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones públicas del Ecuador

Policies to Optimize the Process of Selection and Recruitment of
Personnel in Public Institutions of Ecuador

Ludys Kristhel Sandoya Yépez

Ludyssando570@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3573-2933>

Investigador independiente

La Libertad – Ecuador

Michelle Denisse Mawyin Peña

mdmp101090@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6165-6861>

Investigador independiente

La Libertad – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5006>

Artículo recibido: 11 de agosto de 2025.

Aceptado para publicación: 12 de diciembre
de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.



Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5006>

Políticas públicas para optimizar el proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones públicas del Ecuador

Policies to Optimize the Process of Selection and Recruitment of Personnel in Public Institutions of Ecuador

Ludys Kristhel Sandoya Yépez

Ludyssando570@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3573-2933>
Investigador independiente
La Libertad – Ecuador

Michelle Denisse Mawyin Peña

mdmp101090@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6165-6861>
Investigador independiente
La Libertad – Ecuador

Artículo recibido: 11 de agosto de 2025. Aceptado para publicación: 12 de diciembre de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La investigación abordó las políticas públicas orientadas a optimizar el proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones públicas del Ecuador, destacando la importancia de la LOSEP como marco normativo que establece principios de meritocracia, transparencia, eficiencia y ética en la gestión del talento humano. El objetivo principal del estudio fue analizar cómo estas políticas pueden fortalecer la profesionalización de los servidores públicos y garantizar la calidad de los servicios estatales. La metodología empleada fue de carácter descriptivo con un enfoque cualitativo. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista, aplicada mediante un muestreo por conveniencia a tres directivos de instituciones públicas de la provincia de Santa Elena, con el propósito de obtener información pertinente sobre el tema en estudio. Los resultados evidenciaron que los directivos reconocieron la importancia de las políticas públicas para mantener el control institucional y la estabilidad en la gestión estatal. Además, señalaron que la transparencia constituye un elemento fundamental en los procesos de selección, ya que facilita la identificación de los perfiles idóneos y garantiza concursos más justos y confiables.


Palabras clave: políticas públicas, selección y reclutamiento, meritocracia

Abstract

This research addressed public policies aimed at optimizing the personnel selection and recruitment process in Ecuadorian public institutions, highlighting the importance of the Organic Law of Public Service (LOSEP) as a regulatory framework that establishes principles of meritocracy, transparency, efficiency, and ethics in human talent management. The study's main objective was to analyze how these policies can strengthen the professionalization of public servants and guarantee the quality of state services. The methodology employed was descriptive with a qualitative approach. Data was collected through interviews, using convenience sampling with three directors of public institutions in the province of Santa Elena, to obtain relevant information on the topic under study. The results

showed that the directors recognized the importance of public policies for maintaining institutional control and stability in state management. Furthermore, they indicated that transparency is a fundamental element in selection processes, as it facilitates the identification of suitable candidates and ensures fairer and more reliable competition.

Keywords: public policies, selection and recruitment, meritocracy

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Sandoya Yépez, L. K., & Mawyin Peña, M. D. (2025). Políticas públicas para optimizar el proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones públicas del Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (6), 1640 – 1651.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5006>

INTRODUCCIÓN

Este artículo se realiza con la finalidad de brindar información relevante sobre la gestión de recursos y lineamientos públicos. Además, es importante mencionar que, se escogió el tema debido al alto grado de relevancia que presenta, pues, contar con unas políticas públicas eficientes ayuda a mejorar la confianza ciudadana y la calidad de los servicios públicos, asimismo, estas influyen en el funcionamiento de la administración pública, en la toma de decisiones y en la calidad de los servicios que se brindan a la sociedad. A su vez, se pretende contribuir a futuras investigaciones con la búsqueda de información realizada durante esta indagación.

Ahora bien, el proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones públicas es un tema importante dentro de la gestión estatal, pues, constituye la base para asegurar que los funcionarios encargados de la administración pública sean personas idóneas, capacitadas y sobre todo comprometidas con el servicio a la ciudadanía, lo que convierte a este ámbito en un componente clave para la eficiencia institucional y el fortalecimiento de la democracia, (Mejía, 2018).

La implementación de políticas públicas orientadas a optimizar estos procesos resulta fundamental porque no solo garantiza la elección de perfiles profesionales adecuados, sino que también promueve la transparencia y la meritocracia, elementos que ayudan a erradicar prácticas de favoritismo, clientelismo político o corrupción, los cuales han sido, en muchos contextos, factores que deterioran la confianza ciudadana en las instituciones estatales, (García, 2025).

De acuerdo con la aportación brindada por los autores mencionados anteriormente, se puede indicar que, la importancia de estas políticas radica en que, los procesos de reclutamiento sean justos y técnicos permitiendo el fortalecimiento de la capacidad del Estado para cumplir con sus funciones, elevando la calidad de los servicios públicos y consolidando un aparato institucional basado en la confianza, la legitimidad y el respeto al principio de igualdad de oportunidades.

Esta relevancia no es exclusiva de un país, pues alrededor del mundo diversos Estados han llevado a cabo reformas que demuestran cómo una gestión eficiente del talento humano impacta de manera directa en la satisfacción ciudadana y en el fortalecimiento del sistema democrático, un claro ejemplo es Chile y Colombia, en los cuales se han implementado sistemas de carrera administrativa que priorizan la evaluación de méritos y competencias antes que factores políticos o personales, permitiendo que los procesos de selección sean más transparentes y mejor valorados por la ciudadanía.

Asimismo, en varias ciudades de Europa existen experiencias sólidas que sirven de referencia, como en España, donde los concursos públicos para el ingreso a la administración están regidos por principios de igualdad, mérito y capacidad, o en Alemania y Francia, donde se aplican rigurosas pruebas objetivas que reducen la discrecionalidad en la selección. Estas prácticas internacionales evidencian que, con voluntad política y la construcción de marcos normativos claros, es posible alcanzar procesos de reclutamiento más confiables, técnicos y eficientes que se ajusten a las necesidades del servicio público moderno.

Según (Velasco, 2020) menciona que, en el caso del Ecuador, a pesar de la existencia de normas que regulan el ingreso al sector público a través de concursos de méritos y oposición, aún persisten dificultades en la práctica, tales como la politización de ciertos cargos, la percepción ciudadana de que prevalecen influencias externas al mérito profesional y la falta de homogeneidad en la aplicación de criterios técnicos en los diferentes organismos del Estado.

Aunque la normativa garantiza igualdad de oportunidades, la ciudadanía mantiene dudas sobre la transparencia de los concursos y la eficacia de los sistemas de control, lo que refleja la necesidad de

fortalecer las políticas públicas en esta materia y de consolidar una verdadera cultura meritocrática en el país. Esta situación no solo genera desconfianza en la ciudadanía, sino que además afecta la eficiencia administrativa, pues la colocación de personal no idóneo repercute directamente en la calidad de las políticas públicas y servicios que recibe la sociedad.

Es importante mencionar que, este artículo tiene como objetivo principal analizar las políticas públicas para optimizar el proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones públicas del Ecuador, debido a que, la optimización del proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones es indispensable para el fortalecimiento del Estado ecuatoriano y de cualquier Estado moderno, ya que permite garantizar que quienes ocupen cargos públicos lo hagan en virtud de su capacidad y preparación, y no por intereses ajenos al servicio ciudadano; además, fomenta la confianza social en las instituciones, reduce la discrecionalidad política y contribuye a que los servicios públicos se presten con mayor calidad y eficiencia.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente estudio se aplicará un enfoque cualitativo, el cual permitirá comprender a profundidad las percepciones, experiencias y problemáticas vinculadas al proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones públicas del Ecuador, así como la efectividad de las políticas públicas implementadas en este ámbito. Según Quecedo en su trabajo publicado en el año 2002, menciona que, el estudio cualitativo como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable

Del mismo modo, este tipo de investigación fue descriptiva, ya que buscó detallar la situación actual del proceso de selección y reclutamiento, identificar fortalezas y debilidades en la aplicación de políticas públicas y explorar cómo estas influyen en la eficiencia administrativa y la confianza ciudadana. Es importante mencionar, que, este tipo permitió caracterizar los procesos y normas vigentes, mientras que la exploratoria proporcionará información relevante sobre posibles mejoras y buenas prácticas.

Por otro lado, en el Ecuador existen aproximadamente 1200 instituciones públicas, sin embargo, para este estudio se utilizó el muestreo por conveniencia, según el autor (Hernández, 2021) aludió que, la muestra se eligió de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio.

En este sentido, y considerando factores como la cercanía geográfica, la disponibilidad de permisos institucionales y la agilidad en los procedimientos de recolección de datos, se seleccionaron tres instituciones públicas ampliamente concurridas por la ciudadanía. Tales como:

Tabla 1

Instituciones consideradas para la muestra

Instituciones públicas	Personal
Centro de atención ciudadana	Director
Gad Municipal de la Libertad	Alcalde
Casa de la cultura	Presidente

Fuente: elaboración propia.

Estas entidades resultan pertinentes para el análisis, ya que en ellas se puede observar de manera directa cómo se aplican o se dejan de aplicar las políticas públicas relacionadas con la optimización

de los procesos de selección y reclutamiento de personal, permitiendo evaluar su eficacia, coherencia y nivel de cumplimiento en el contexto institucional ecuatoriano.

Se destaca que el personal previamente mencionado fue considerado debido a las funciones que desempeña en la gestión de recursos institucionales y, especialmente, por su rol directo en los procesos de contratación y reclutamiento de personal. Su participación resulta fundamental, ya que estos funcionarios poseen el conocimiento técnico y la responsabilidad administrativa necesaria para garantizar que los procedimientos se desarrollen conforme a las normativas vigentes

DESARROLLO

Políticas

Las políticas son el diseño de una acción colectiva intencional; el curso que toma la acción como resultado de las decisiones e interacciones que comporta son los hechos reales que la acción produce. En este sentido, las políticas son "el curso de acción que sigue un actor o un conjunto de actores al tratar un problema o asunto de interés" (Aguilar, 2009). A su vez, las políticas son fundamentales para mantener el orden y la estabilidad.

Políticas públicas

Las políticas públicas son herramientas fundamentales que contribuyen a mejorar la forma de convivencia de los ciudadanos, además, estas atraviesan por distintas fases: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación: Estas fases constituyen el ciclo de lo público. Sin embargo, (Franco, 2024) señala que, las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, además, se menciona dos características fundamentales:

- Buscar objetivos de interés o beneficio público.
- Ser resultado de un proceso de investigación que implica el uso de un método para asegurar que la decisión tomada es la mejor alternativa posible para resolver un determinado problema público.

A su vez, (Noël, 2020) indica que, son un instrumento desarrollado por los Estados modernos a través de los gobiernos; son un instrumento de transformación de la sociedad; finalmente, la política pública consiste en la determinación de un objetivo por medio de la movilización de las herramientas del Estado, entre ellas, la ley y el dinero, para lograr una transformación del comportamiento de las personas que supuestamente son responsables de algún problema público; entonces, en ese sentido, la política pública es un instrumento de transformación de la sociedad que actúa sobre los comportamientos de las personas.

Por otra parte, (Barrios, 2023) menciona que, una política pública existe cuando instituciones estatales asumen la tarea de alcanzar objetivos necesarios de manera total o parcial, con el fin de cambiar un estado de las cosas percibido como problemático.

Entonces, las políticas públicas se consideran el conjunto de decisiones, acciones y estrategias que diseña, implementa y evalúa el Estado, a través de sus instituciones, con el fin de atender necesidades sociales, resolver problemas colectivos o promover el desarrollo en diferentes áreas de la vida pública (como salud, educación, seguridad, empleo, medio ambiente, entre otras).

Características de las políticas públicas

Según (Méndez, 2024) establece que, las políticas públicas poseen una serie de características que las distinguen y definen su naturaleza:

Interés Público: Las políticas públicas están destinadas a beneficiar a la sociedad en su conjunto, priorizando el bienestar general sobre intereses individuales o sectoriales.

Autoridad Gubernamental: Son formuladas e implementadas por entidades gubernamentales que tienen la autoridad legal para tomar decisiones en nombre de la sociedad.

Normatividad: Se establecen mediante leyes, reglamentos o decretos gubernamentales, lo que les otorga legitimidad y respaldo legal.

Finalidad y Objetivos: Tienen objetivos específicos orientados a resolver problemas o satisfacer necesidades identificadas en la sociedad.

Ciclo de Políticas: Atraviesan un ciclo que incluye etapas de formulación, implementación, evaluación y eventual modificación o cese.

Instrumentos de Intervención: Pueden utilizar una variedad de instrumentos, como regulaciones, incentivos fiscales, programas de financiamiento, entre otros, para alcanzar sus objetivos.

Participación y Colaboración: Pueden involucrar la participación de diversos actores, como el gobierno, el sector privado, la sociedad civil y la academia.

Adaptabilidad: Deben ser flexibles y adaptables a medida que cambian las circunstancias sociales, económicas y políticas.

Gestión de políticas públicas en América Latina

Según (García, 2025) alude que, la Gestión de políticas públicas es uno de los fundamentos de la ciencia política, siendo esencial para el desarrollo integral de las naciones, particularmente de las locaciones periféricas, como América Latina, que enfrenta grandes desafíos, debido a sus peculiaridades históricas y culturales.

Durante siglos, la región ha experimentado procesos de cambio, que incluyen la descentralización, la modernización del Estado y la aplicación de políticas orientadas a la erradicación de la pobreza y la lucha contra la corrupción, hecho que ha sido intensificado desde el siglo XX, cuando se asumen las políticas públicas como condicionante de los sistemas sociales y de los mecanismos empleados para su regulación.

La gestión no solo implica la formulación de políticas, sino también su planificación estratégica, la asignación de recursos, la coordinación interinstitucional y la participación ciudadana. En América Latina, además, se destaca la importancia de la transparencia, la rendición de cuentas y la lucha contra la desigualdad, dado que la región enfrenta retos estructurales como pobreza, inequidad, corrupción y debilidad institucional.

La Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)

La LOSEP funciona como un sólido soporte normativo que viabiliza la implementación de las políticas públicas, ya que no solo regula la manera en que el talento humano del sector público debe actuar, sino que también establece los principios, derechos, deberes y mecanismos de control necesarios para garantizar que las acciones gubernamentales se ejecuten de manera ética, eficiente y transparente, (Villavicencio, 2020).

De esta forma, la ley contribuye a que las decisiones del Estado se traduzcan en acciones concretas, coherentes y sostenibles, orientadas al bienestar social, al desarrollo institucional y a la consolidación de la confianza ciudadana en las instituciones públicas. Además, el servicio público ha sido una arista de trascendental importancia para los Estados a lo largo de la historia ya que los servidores públicos son quienes han hecho posible el cumplimiento de los objetivos previstos por los gobernantes y legisladores. A pesar de que han existido diversas opiniones y se ha generado un debate continuo sobre el desarrollo de sus funciones y la trascendencia de su trabajo, es claro que son un pilar fundamental para la administración pública.

Administración de recursos humanos en el sector público en Ecuador

La gestión de recursos humanos se considera fundamental para asegurar que el sector público, sienta el compromiso respectivo con la sociedad en sus diversas facetas con la finalidad de cumplir de manera eficiente y efectiva con sus objetivos. Sin embargo, (Chavéz et al., 2025) manifiesta que, la gestión pública, como disciplina encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles en el ámbito gubernamental, se convierte en el marco conceptual que guía las acciones relacionadas con el recurso humano. Su fin último es optimizar el uso de estos recursos para alcanzar las metas institucionales y satisfacer las necesidades de la sociedad.

También, es importante mencionar que, en el Ecuador existe un reglamento de administración del talento humano, en el cual se destacan varios artículos como:

Art. 2.- Del ámbito: El presente Reglamento, es de aplicación obligatoria para las autoridades, las y los servidores públicos que laboran con nombramiento o contrato de servicios ocasionales, con relación de dependencia en el Ministerio del Interior, y en lo que fuere aplicable, a los contratos de servicios profesionales sin relación de dependencia

Art. 4.- De la Administración de Talento Humano: La administración del desarrollo institucional del sistema integrado de Talento Humano del sector público, y de las remuneraciones, le corresponde a la Dirección de Administración de Talento Humano del Ministerio del Interior y a las Unidades de Administración de Talento Humano de las respectivas Gobernaciones.

Estos dos artículos cumplen la función de desglosar y precisar el contenido de un extenso reglamento que regula de manera integral las relaciones laborales en el sector público del Ecuador. En ellos se detallan los mecanismos de supervisión y control aplicables a los servidores públicos, así como el catálogo de faltas y sanciones que rigen su comportamiento y desempeño institucional. Además, establecen las obligaciones, cargas laborales y responsabilidades que deben asumir en el ejercicio de sus funciones.

Burocracia

La burocracia es un método de organización mediante procedimientos o procesos administrativos. Se caracteriza por una distribución racional y formal de las responsabilidades y del trabajo, así como por un control jerárquico de las relaciones administrativas. Las funciones burocráticas se realizan normalmente a través de documentos escritos, (Cevallos, 2020).

A su vez, para poder caracterizar un sistema como burocrático, debemos identificar una serie de rasgos distintivos:

Jerarquía: Existe una clasificación ordenada de puestos y responsabilidades donde cada nivel tiene autoridad sobre el inferior y rinde cuentas al superior.

Normatividad: Hay un conjunto de normas y procedimientos que regulan la actividad, buscando estandarización y uniformidad en los procesos.

Formalidad: Todos los procesos y comunicaciones deben documentarse de manera formal, creando un registro y historial de actividad.

Especialización: Cada miembro o departamento se especializa en una tarea concreta, lo que promueve la eficiencia y la profesionalidad.

Impersonalidad: Las decisiones y procesos deben ser imparciales, basadas en las normas y sin preferencias personales.

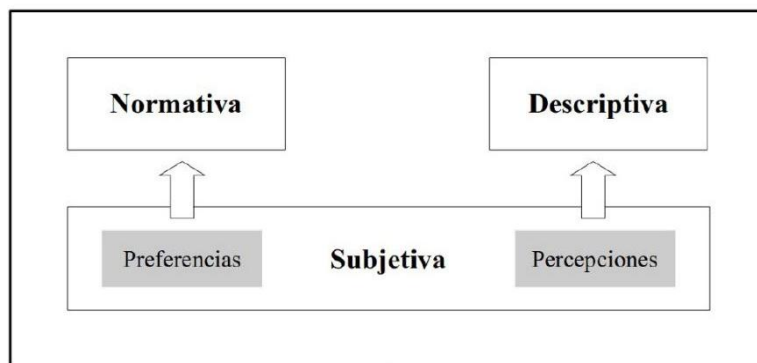
Meritocracia en Ecuador

La meritocracia es una ideología con basa en el reconocimiento de la capacidad de crear una identidad basada en la creencia de que los mejores merecen más recompensas, debido principalmente a que son sujetos de virtud. Según (Carrión, 2020) consideraba que la meritocracia es enemiga de la democracia, argumentando que esta última presupone la igualdad de las personas, el derecho de los votantes para determinar aquello que es mejor para ellos y la igualdad política. En este sentido, el principio de igualdad es una norma necesaria y fundamental para lograr la justicia social.

Figura 1

Perspectiva en estudio de la democracia

Fuente: Ilustración obtenida de (Castillo et al., 2019).



La percepción de la meritocracia se refiere a cómo los sujetos captan las diferencias sociales presentes en su entorno y en qué medida atribuyen éstas al resultado de un sistema meritocrático y de sus elementos constitutivos de trabajo y habilidad.

El autor (Castillo & Bernal, 2010) brinda un ejemplo claro de meritocracia que consiste en: << Una escuela meritocrática será aquella donde todos los estudiantes tengan los mismos derechos y oportunidades para avanzar y obtener recompensas basados en sus esfuerzos y méritos. En las organizaciones sucede lo mismo, son organizaciones meritocráticas aquellas donde los empleados tienen los mismos derechos y oportunidades para avanzar y obtener recompensas basados en sus esfuerzos y méritos.>> La meritocracia, se considera una herramienta fundamental cuya idea de organizar la sociedad como si fuera una carrera en la que gana el mejor, es decir, el más talentoso, el más trabajador.

Por otra parte, los conceptos de mérito y carrera administrativa continúan siendo temas fundamentales para la modernización de la administración pública, mediante esta, se permite erradicar la corrupción, mejorar la eficiencia, garantizar la movilidad social y consolidar la democracia.

RESULTADOS

En esta sección, se realiza la presentación de los resultados que se obtuvieron en la aplicación de las entrevistas al personal respectivo, los cuales se muestran a continuación:

Tabla 2

Recolección de información

Interrogantes	Análisis
¿Qué limitaciones o dificultades identifica actualmente en el proceso de selección y reclutamiento dentro de su institución, y cómo considera que podrían ser superadas mediante políticas públicas?	Los directivos señalaron que, una de las principales limitaciones del proceso de selección y reclutamiento es la falta de herramientas tecnológicas avanzadas que permitan agilizar y transparentar las etapas del concurso. Además, identifica que, en algunos casos, se brinda una capacitación adecuada para los encargados de los procesos, sin embargo, en algunos casos se generan inconsistencias en la evaluación de los candidatos. Del mismo modo, los entrevistados señalaron que, estas dificultades podrían superarse mediante políticas públicas que fortalezcan la digitalización de los concursos, estandarice los criterios de evaluación y promuevan la formación continua del personal responsable del reclutamiento.
¿De qué manera cree que la implementación de mecanismos más transparentes (como concursos públicos, auditorías o plataformas digitales) podría mejorar la eficiencia y la equidad en los procesos de selección?	Los entrevistados manifestaron que los mecanismos de transparencia son fundamentales para la sociedad, ya que permiten conocer en qué se utilizaron los recursos y cuáles fueron las inversiones realizadas. Asimismo, señalaron que estos mecanismos contribuyen significativamente a mejorar la eficiencia del sistema y la equidad en los procesos de selección, debido a la claridad y apertura que proporcionan en cada etapa del procedimiento.
¿Qué tipo de políticas públicas considera necesarias para fortalecer la profesionalización y la meritocracia en el acceso a cargos públicos en Ecuador?	los directivos consideran que es necesario implementar políticas públicas orientadas a fortalecer la formación continua del personal, garantizando que los servidores públicos cuenten con competencias actualizadas y acordes a sus funciones. Además, mencionan la importancia de establecer sistemas de evaluación basados estrictamente en el mérito, apoyados en procesos de concursos transparentes y estandarizados. También señala que deben crearse normativas que promuevan la independencia de los comités evaluadores, así como plataformas digitales que permitan un seguimiento público de cada etapa del reclutamiento, con el fin de asegurar imparcialidad y credibilidad en el acceso a cargos públicos.

Fuente: elaboración propia con la información obtenida del instrumento utilizado.

Los resultados de la investigación revelan que, aunque la LOSEP establece un marco normativo sólido que garantiza principios de meritocracia, transparencia y eficiencia en el servicio público, su aplicación

enfrenta desafíos significativos, como la falta de uniformidad en los criterios técnicos entre instituciones, la persistencia de la politización en algunos cargos y la insuficiente capacitación sistemática de los servidores públicos. Asimismo, se identificó que la percepción ciudadana sobre la transparencia de los concursos y la efectividad de los mecanismos de control aún es limitada, lo que refleja la necesidad de fortalecer la cultura meritocrática y la supervisión interna.

Sin embargo, en el análisis de las entrevistas se puede indicar que, las instituciones públicas enfrentan limitaciones estructurales y operativas en sus procesos de selección y reclutamiento. Pues, los directivos coincidían en que la falta de herramientas tecnológicas avanzadas impide agilizar y transparentar las etapas de los concursos, lo cual ha generado demoras e inconsistencias en la evaluación. Aunque existía capacitación para el personal encargado, esta no siempre resultaba suficiente para garantizar uniformidad en los criterios aplicados, lo que afectaba la calidad y objetividad de las decisiones tomadas.

Asimismo, los entrevistados reconocían que la implementación de mecanismos de transparencia, como concursos públicos, auditorías o plataformas digitales, tenía un efecto positivo en la eficiencia y equidad del sistema. Estos mecanismos permitían que la ciudadanía conociera la utilización de los recursos e inversiones realizadas, fortaleciendo la confianza pública. Además, la claridad y apertura que ofrecían contribuyen a reducir discrecionalidades y a garantizar un acceso más justo a los cargos públicos.

CONCLUSIONES

La optimización del proceso de selección y reclutamiento de personal es fundamental para fortalecer la eficiencia institucional, garantizar la calidad de los servicios públicos y consolidar la confianza ciudadana, evidenciando que la profesionalización del talento humano es un pilar esencial para el desarrollo de un Estado moderno y democrático.

Las experiencias internacionales en países como Chile, España y Colombia demuestran que la implementación de procesos meritocráticos, concursos objetivos y sistemas de carrera administrativa incrementa la transparencia, la eficiencia y la confianza de la ciudadanía, constituyendo referentes valiosos que pueden adaptarse al contexto ecuatoriano para mejorar la gestión de las políticas públicas.

La LOSEP proporciona un marco normativo sólido que promueve la meritocracia, la transparencia y la eficiencia en el servicio público, pero su aplicación enfrenta desafíos como la politización de ciertos cargos, la falta de uniformidad en criterios técnicos y la insuficiente capacitación de los servidores públicos, lo que limita el impacto efectivo de las políticas públicas en el Ecuador.

REFERENCIAS

Aguilar. (2009). ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS? Contribuciones a las ciencias sociales, 9(1). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36744491/Que_son_y_para_que_sirven_las_politicas_publicas-libre.pdf?1424731368=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DQUE_SON_Y_PARA_QUE_SIRVEN_LAS_POLITICAS.pdf&Expires=1763566019&Signature=Mv3~y5Dh08goQd

Barrios, D. (2023). Políticas públicas: Lo conceptual y de Contexto. Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 5(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.47606/acven/ph0205>

Carrión, V. (2020). ¿Está la meritocracia en vías de extinción en Ecuador? Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/esta-meritocracia-vias-extincion/>

Castillo & Bernal. (2010). The Paradox of Organizations. Administrative Science Quarterly, 55(4). <https://people.accion.com/es/cultura-organizacional/meritocracia-organizaciones-paradoja>

Castillo et al. (2019). MERITOCRACIA Y DESIGUALDAD ECONÓMICA: PERCEPCIONES, PREFERENCIAS E IMPLICANCIAS. Revista Internacional de Sociología, 77(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>

Cevallos, M. (2020). Que es Burocracia. <https://concepto.de/burocracia/>

Chavéz et al. (2025). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. Revista IVECOM, 5(1). <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3335/532>

Franco, J. (2024). ¿Qué son las Políticas Públicas? <https://www.iexe.edu.mx/top-entradas/que-son-las-politicas-publicas/>

García, A. (2025). Gestión de Políticas Públicas en América Latina: Retos y Posibilidades. Cuestiones Políticas, 43(82). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.15565121>

García, T. (2025). Meritocracia: requisito para construir una gestión pública inclusiva, transparente y libre de corrupción. Una revisión sistemática. Revista Espacios, 46(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n03p37>

Hernández, R. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. Scielo, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002#:~:text=Muestreo%20por%20conveniencia%3A%20La%20muestra,puede%20haber%20en%20el%20estudio.

Mejía, S. (2018). PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios, 6(1). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/215/2151021004/index.html>

Méndez, D. (2024). Políticas públicas: Qué son, características y funciones. <https://www.ceupe.com/blog/politicas-publicas.html>

Noël, A. (2020). Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/download/1207/1125>

Quecedo, R. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Redalyc(22). <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Velasco, L. (2020). Cumplimiento de las normas legales en el concurso de méritos y oposición del sistema educativo ecuatoriano. *Ciencia Digital*, 4(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i2.1212>

Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 