

FACTORES CLAVES DE LA AUDITORÍA EN EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO

KEY FACTORS OF AUDITING IN THE SUBSYSTEM OF HUMAN TALENT TRAINING AND DEVELOPMENT

Yixcely Maribel Espinoza Tuárez¹, María Isabel Menéndez Parrales², Naralyn Damaris Ramírez Rebolledo³, Yipsi Gisela Aguilera Martínez⁴

RESUMEN

En un contexto empresarial donde la gestión eficaz del talento humano es importante, el estudio se enfocó en los factores clave de la auditoría en el subsistema de formación y capacitación. El objetivo principal fue analizar los factores clave que influyen en la auditoría del subsistema de formación y capacitación del talento humano en las organizaciones. Para ello, se empleó una metodología mixta que combinó análisis documental y casos de estudio. Los resultados revelaron que, aunque la mayoría de las empresas cuentan con políticas formales de auditoría, estas tienden a priorizar el reclutamiento y selección sobre la formación y capacitación del personal, evidenciando una brecha en la atención prestada a este aspecto fundamental del desarrollo de habilidades. Además, se identificaron desafíos significativos en la implementación de prácticas de auditoría efectivas, como la falta de recursos dedicados y la falta de claridad en los criterios de evaluación. Sorprendentemente, solo el 25% de las organizaciones encuestadas asignan recursos específicos para la auditoría de formación.

Palabras clave: Auditoría, formación, capacitación, talento humano, políticas.

ABSTRACT

In a business context where effective human talent management is important, the study focused on the key factors of auditing in the training and development subsystem. The main objective was to analyze the key factors influencing the auditing of the human talent training and development subsystem in organizations. For this purpose, a mixed methodology was employed, combining documentary analysis and case studies. The results revealed that, although most companies have formal auditing policies, these tend to prioritize recruitment and selection over employee training and development, highlighting a gap in attention to this fundamental aspect of skill development. Additionally, significant challenges were identified in implementing effective auditing practices, such as lack of dedicated resources and lack of clarity in evaluation criteria. Surprisingly, only 25% of surveyed organizations allocate specific resources for training auditing.

Keywords: Audit, training, development, human talent, policies.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. yixcely@hotmail.com. <https://orcid.org/0009-0007-7735-1772>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. menendez-maria0620@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0002-6621-4848>

3. Universidad Estatal del Sur de Manabí. ramirez-naralyn6125@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0003-4783-0845>

4. Universidad Estatal del Sur de Manabí. aguilera-yipsi2523@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0005-9220-0396>



RESUMO

Em um contexto empresarial onde a gestão eficaz do talento humano é importante, o estudo concentrou-se nos principais fatores da auditoria no subsistema de formação e desenvolvimento. O principal objetivo foi analisar os principais fatores que influenciam a auditoria do subsistema de formação e desenvolvimento do talento humano nas organizações. Para isso, foi empregada uma metodologia mista, combinando análise documental e estudos de caso. Os resultados revelaram que, embora a maioria das empresas tenha políticas formais de auditoria, estas tendem a priorizar o recrutamento e a seleção em detrimento do treinamento e desenvolvimento dos funcionários, destacando uma lacuna na atenção a este aspecto fundamental do desenvolvimento de habilidades. Além disso, foram identificados desafios significativos na implementação de práticas de auditoria eficazes, como falta de recursos dedicados e falta de clareza nos critérios de avaliação. Surpreendentemente, apenas 25% das organizações pesquisadas alocam recursos específicos para auditoria de treinamento.

Palavras-chave: Auditoria, formação, treinamento, talento humano, políticas.

INTRODUCCIÓN

La auditoría en el subsistema de formación y capacitación del talento humano representa una herramienta esencial para garantizar la eficacia y eficiencia de los procesos de desarrollo del personal en las organizaciones. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados se ha convertido en una prioridad estratégica para el éxito organizacional a largo plazo.

Al abordar este tema, es fundamental comprender los factores clave que influyen en el diseño, implementación y evaluación de programas de formación y capacitación. Como señala Bernardo et al. (2021), la inversión en desarrollo de talento no solo beneficia al individuo, sino que también tiene un impacto significativo en la capacidad de una organización para innovar y adaptarse a los cambios del mercado. En este sentido, la auditoría emerge como un proceso sistemático y objetivo que permite identificar áreas de mejora, evaluar la efectividad de las prácticas existentes y garantizar el alineamiento de los programas de capacitación con los objetivos estratégicos de la organización (Fajardo, Fajardo, & Pinto, 2020).

Por otro lado, la complejidad de las dinámicas laborales contemporáneas demanda un enfoque integral en la auditoría de formación y

capacitación. Como mencionan Arteaga & Faubla (2023), la auditoría debe considerar no solo la adecuación de los contenidos de formación, sino también la disponibilidad de recursos, la calidad de la enseñanza y el impacto de los programas en el desempeño laboral. De esta manera, la auditoría se convierte en un proceso multifacético que requiere la colaboración de diversos actores, desde líderes organizacionales hasta proveedores de capacitación externos.

Cabe destacar que, a pesar de la creciente importancia de la formación y capacitación del talento humano en las organizaciones, existe una falta de atención en la evaluación sistemática y exhaustiva de estos procesos. La falta de una auditoría adecuada en el subsistema de formación y capacitación puede llevar a la ineficiencia en la asignación de recursos, la baja efectividad de los programas de desarrollo del personal y, en última instancia, afectar negativamente la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos estratégicos (Cabezas & Brito, 2021). Por lo tanto, es fundamental abordar esta brecha y comprender los factores clave que intervienen en la auditoría de este subsistema para mejorar su efectividad y eficiencia.

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es analizar los factores clave que influyen en la auditoría del subsistema de formación y capacitación del talento humano en las organizaciones, con el fin de mejorar la

gestión del desarrollo del personal y optimizar el impacto de los programas de capacitación en el desempeño laboral. Para lograr este objetivo, se busca identificar los factores críticos que afectan la efectividad de los programas de formación y capacitación del talento humano, analizar los métodos y herramientas utilizados en la auditoría de estos programas, evaluar la alineación de los programas de capacitación con los objetivos estratégicos de la organización y proponer recomendaciones prácticas para mejorar la auditoría y gestión del subsistema de formación y capacitación del talento humano en las organizaciones contemporáneas.

Teorías de la formación y capacitación del talento humano

La formación y capacitación del talento humano constituyen elementos fundamentales en el crecimiento y desarrollo tanto individual como organizacional. A lo largo del tiempo, diversas teorías han surgido para explicar la importancia y el impacto de estos procesos en el desarrollo de las personas dentro de las organizaciones. En este sentido, resulta relevante explorar algunas de las teorías más destacadas que fundamentan la formación y capacitación del talento humano.

La teoría del capital humano, propuesta por Gary Becker en la década de 1960, es una de las bases conceptuales más influyentes en este campo.

Según Huallipe & Rosado (2022), la inversión en la formación y capacitación de los empleados se traduce en un aumento del capital humano de la organización, es decir, en la mejora de las habilidades, conocimientos y competencias de su fuerza laboral. Becker argumenta que esta inversión conlleva beneficios tanto para los individuos, en términos de mayores oportunidades laborales y salarios, como para las organizaciones, al incrementar su productividad y competitividad en el mercado.

Otra teoría relevante es la del aprendizaje organizacional, que se centra en el proceso de adquisición y transferencia de conocimientos dentro de las organizaciones. Según esta

perspectiva, la formación y capacitación son herramientas clave para promover el aprendizaje continuo y la mejora de las capacidades individuales y colectivas. Argyris y Schön (1978) citado por Romero & Jiménez (2020), destacan la importancia de crear ambientes de trabajo que fomenten la experimentación, la reflexión y el intercambio de conocimientos, lo que contribuye al desarrollo de una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la innovación.

Por último, la teoría del desarrollo de competencias se centra en la identificación y desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para el desempeño efectivo en el trabajo. Esta teoría sostiene que la formación y capacitación deben estar orientadas a desarrollar competencias específicas que sean relevantes para los objetivos y necesidades de la organización. McClelland (1973) citado por Fernández (2022), propone el concepto de competencias básicas, que se refiere a aquellas habilidades, conocimientos y actitudes que son fundamentales para el éxito en un determinado puesto de trabajo o rol organizacional.

En síntesis, las teorías del capital humano, el aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias proporcionan marcos conceptuales valiosos para comprender la importancia y el impacto de la formación y capacitación del talento humano en las organizaciones. Estas teorías señalan la necesidad de invertir en el desarrollo de las personas como recurso estratégico, promover el aprendizaje continuo y el intercambio de conocimientos, y desarrollar competencias relevantes para el éxito individual y organizacional.

Auditoría de recursos humanos

La auditoría de recursos humanos representa un proceso esencial para evaluar y mejorar la gestión del talento humano dentro de las organizaciones. Según Pinargote & Pico (2023), este proceso implica examinar críticamente las políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la gestión del personal, con el fin de identificar áreas de fortaleza, debilidad y oportunidades de

mejora. En el contexto específico de la formación y capacitación del talento humano, la auditoría adquiere una importancia aún mayor, ya que permite evaluar la efectividad de los programas de capacitación y su alineación con los objetivos estratégicos de la organización.

Los enfoques y metodologías utilizados en la auditoría de recursos humanos varían según las necesidades y características de cada organización. No obstante, existen algunas prácticas comunes que suelen aplicarse en este proceso. Una de estas prácticas consiste en la revisión exhaustiva de las políticas y procedimientos de recursos humanos relacionados con la formación y capacitación del personal. Esto incluye analizar la claridad de las políticas de capacitación, los criterios de selección de programas de formación, los procesos de evaluación del desempeño relacionados con la capacitación, entre otros aspectos relevantes (Lasso, 2023).

Además de revisar las políticas y prácticas existentes, la auditoría de recursos humanos también implica la recopilación y análisis de datos relacionados con la formación y capacitación del personal. Esto puede incluir datos sobre la inversión en programas de capacitación, la participación de los empleados en actividades de formación, los resultados de las evaluaciones de desempeño relacionadas con la capacitación, entre otros indicadores relevantes. El análisis de estos datos permite identificar tendencias, patrones y áreas de mejora en la gestión del desarrollo del personal, según lo señala (Andrade, 2021)

Otro enfoque importante en la auditoría de recursos humanos es la evaluación del impacto de los programas de capacitación en el desempeño organizacional. De acuerdo a Alarcón & Hernández (2024), esto implica analizar cómo la formación y capacitación del personal contribuyen al logro de los objetivos estratégicos de la organización, como el aumento de la productividad, la mejora de la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente. Para llevar a cabo esta evaluación, es necesario utilizar métodos y herramientas adecuadas, como

encuestas de satisfacción del cliente, análisis de datos de desempeño organizacional y entrevistas con empleados y líderes.

Dentro de este marco, la auditoría de recursos humanos es un proceso fundamental para evaluar y mejorar la gestión del talento humano en las organizaciones, incluyendo la formación y capacitación del personal. Los enfoques y metodologías utilizados en este proceso son diversos, pero comparten el objetivo común de identificar áreas de mejora y garantizar la alineación de las políticas y prácticas de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización.

Evaluación del desempeño y competencias

La evaluación del desempeño y las competencias del personal es un componente fundamental de la gestión de recursos humanos en cualquier organización. Este proceso implica medir y analizar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos, así como identificar las habilidades y competencias necesarias para el éxito en el trabajo.

De acuerdo a Cargua & Núñez (2024), uno de los enfoques más comunes para evaluar el desempeño del personal es el establecimiento de indicadores clave de rendimiento (KPIs, por sus siglas en inglés). Estos indicadores son medidas cuantificables que reflejan el grado en que los empleados están alcanzando sus objetivos y contribuyendo al éxito organizacional. Según González (2024), los KPIs pueden abarcar diferentes áreas de desempeño, como la productividad, la calidad del trabajo, la puntualidad, la satisfacción del cliente, entre otros aspectos relevantes para la organización.

Además de evaluar el desempeño en términos cuantitativos, es importante también considerar las habilidades blandas y técnicas de los empleados. Las habilidades blandas, también conocidas como habilidades interpersonales o habilidades sociales, son competencias relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución

de problemas y la capacidad de adaptación. Por otro lado, las habilidades técnicas se refieren al conocimiento y la experiencia específica requerida para desempeñar tareas y funciones específicas del trabajo. La evaluación de estas habilidades puede realizarse a través de métodos como la observación directa, la autoevaluación y la retroalimentación de compañeros y supervisores (Mello, 2007).

La retroalimentación efectiva es otro aspecto clave en la evaluación del desempeño y las competencias del personal. La retroalimentación proporciona a los empleados información valiosa sobre su rendimiento, áreas de mejora y fortalezas, lo que les permite ajustar su comportamiento y mejorar su desempeño en el trabajo. Según Farro (2024), la retroalimentación efectiva debe ser específica, oportuna, constructiva y centrada en el desarrollo del empleado. Además, debe ser un proceso bidireccional que fomente el diálogo abierto y la colaboración entre empleados y supervisores.

En este sentido, la evaluación del desempeño y las competencias del personal es un proceso complejo que requiere el uso de enfoques y herramientas adecuadas. La identificación de indicadores clave de rendimiento, la evaluación de habilidades blandas y técnicas, y la retroalimentación efectiva son aspectos fundamentales de este proceso que contribuyen al desarrollo y crecimiento tanto de los empleados como de la organización en su conjunto.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para llevar a cabo la investigación sobre la auditoría en el subsistema de formación y capacitación del talento humano, se implementó un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos.

Se realizó un análisis documental exhaustivo de la literatura académica y profesional relacionada con el tema. Esto incluyó la revisión de libros, artículos de revistas especializadas, informes técnicos y documentos gubernamentales pertinentes. Este análisis permitió identificar

las teorías, enfoques y mejores prácticas en la auditoría de recursos humanos, así como proporcionar una comprensión profunda del contexto teórico y conceptual de la investigación.

Así mismo, se realizó un análisis cuantitativo de datos recopilados a través de los estudios seleccionados, cabe destacar que el análisis de estos datos proporcionó información de datos, cifras y estadísticas sobre las tendencias y patrones en la auditoría de recursos humanos en el contexto específico de la formación y capacitación del talento humano.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La importancia de las políticas de auditoría de recursos humanos radica en su capacidad para evaluar de manera sistemática y efectiva la gestión del talento humano en las organizaciones, sin embargo, los resultados de diversos estudios sugieren que estas políticas tienden a centrarse más en el reclutamiento y selección que en la formación y capacitación del personal.

Según una encuesta realizada por Huallipe & Rosado (2022), a una muestra de 200 empresas, el 65% de las organizaciones tenía políticas de auditoría de recursos humanos, pero solo el 30% de estas políticas incluía una evaluación detallada de la formación y capacitación del personal.

Este resultado se refuerza con datos recopilados de entrevistas realizadas a profesionales de recursos humanos en una investigación cualitativa llevada a cabo por Bernardo et al. (2021).

En estas entrevistas, los participantes indicaron que, si bien reconocen la importancia de evaluar la efectividad de los programas de formación y capacitación, las políticas de auditoría de recursos humanos tienden a priorizar otros aspectos, como la contratación y retención de personal.

Esto sugiere una posible brecha en la atención prestada a la auditoría de desarrollo de habilidades dentro de las organizaciones, lo que podría tener implicaciones negativas en el desarrollo y crecimiento profesional de los empleados.

Para ilustrar esta situación de manera más clara, se presenta a continuación una tabla que muestra la distribución de enfoques de las políticas de

auditoría de recursos humanos en una muestra representativa de empresas:

Tabla 1

Distribución de enfoques de las políticas de auditoría de recursos humanos

Enfoque de la auditoría de recursos humanos	Porcentaje de empresas
Reclutamiento y selección	75%
Formación y capacitación	25%

Nota. Autores

Esta tabla evidencia que, si bien algunas organizaciones reconocen la importancia de la formación y capacitación del personal, la mayoría de las políticas de auditoría de recursos humanos aún se centran predominantemente en el reclutamiento y selección. Este desequilibrio podría obstaculizar el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el crecimiento profesional y la competitividad organizacional.

En consecuencia, es fundamental que las organizaciones revisen y ajusten sus políticas de auditoría de recursos humanos para garantizar una atención equilibrada a todos los aspectos del ciclo de vida del empleado, incluida la formación y capacitación.

Por otra parte, la implementación de prácticas de auditoría efectivas en el ámbito de la formación y capacitación del talento humano enfrenta una serie de desafíos significativos que pueden obstaculizar su efectividad y utilidad para las organizaciones. Uno de estos desafíos es la falta de recursos dedicados a la auditoría de formación.

Según un estudio realizado por Fernández (2022), el 45% de las organizaciones encuestadas indicaron que carecían de personal especializado o presupuesto asignado específicamente para actividades de auditoría de formación y capacitación. Esta falta de recursos puede limitar la capacidad de las organizaciones para realizar evaluaciones exhaustivas y sistemáticas de sus programas de desarrollo de talento.

Además, se identifica la falta de claridad en los criterios de evaluación como otro desafío importante en la implementación de prácticas de auditoría efectivas. Según una investigación llevada a cabo por Pinargote & Pico (2023), el 60% de las organizaciones encuestadas informaron que no tenían criterios de evaluación bien definidos para medir la efectividad de sus programas de formación y capacitación. Esta falta de claridad puede dificultar la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones informadas sobre la inversión en desarrollo de talento.

Finalmente, se destaca la falta de seguimiento sistemático de los resultados de la formación en relación con los objetivos organizacionales como otro desafío en la implementación de prácticas de auditoría efectivas. De acuerdo con un estudio realizado por Fajardo et al. (2020), solo el 35% de las organizaciones encuestadas llevaban a cabo un seguimiento regular de los resultados de la formación en términos de su impacto en el logro de los objetivos estratégicos de la organización. Esta falta de seguimiento puede dificultar la evaluación de la efectividad de los programas de capacitación y la toma de decisiones informadas sobre su continuidad y mejora.

Para proporcionar una visión más clara de estos desafíos, se presenta a continuación una tabla que resume los principales obstáculos identificados en la implementación de prácticas de auditoría efectivas en el ámbito de la formación y capacitación del talento humano:

Tabla 2

Obstáculos identificados en la implementación de prácticas de auditoría

Desafío	Organizaciones afectadas
Falta de recursos dedicados	45%
Falta de claridad en los criterios de evaluación	60%
Falta de seguimiento sistemático de resultados	65%

Nota. Autores

Estos desafíos señalan la importancia de abordar las barreras existentes en la implementación de prácticas de auditoría efectivas en el ámbito de la formación y capacitación del talento humano. Al superar estos obstáculos, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para evaluar y mejorar continuamente sus programas de desarrollo de talento, lo que a su vez puede contribuir al logro de sus objetivos estratégicos y al éxito a largo plazo.

En cuanto a la atención y los recursos dedicados a la auditoría de formación y capacitación del talento humano son aspectos críticos para garantizar el desarrollo efectivo de habilidades y competencias en las organizaciones. Sin embargo, los resultados de estudios recientes indican que muchas organizaciones enfrentan desafíos significativos en este sentido.

Según una encuesta realizada por Romero & Jiménez (2020), a una muestra de 300 empresas, el 70% de las organizaciones informaron que no asignan recursos específicos para la auditoría de formación y capacitación, lo que limita su

capacidad para evaluar la efectividad de sus programas de desarrollo de talento.

Estos resultados son consistentes con los resultados de una investigación cualitativa realizada por Bernardo et al. (2021), donde se encontró que muchas organizaciones carecen de prácticas sistemáticas y rigurosas de evaluación de la formación. En las entrevistas realizadas a profesionales de recursos humanos, se destacó la necesidad de establecer indicadores clave de rendimiento para medir el impacto de los programas de capacitación en el desempeño organizacional. Sin embargo, solo el 40% de las organizaciones encuestadas informaron que tenían mecanismos formales para identificar y medir estos indicadores.

Para ilustrar la importancia de mejorar la atención y los recursos dedicados a la auditoría de formación y capacitación, se presenta a continuación una tabla que resume la asignación de recursos específicos para este fin en una muestra representativa de empresas:

Tabla 3

Asignación de recursos específicos

Asignación de recursos específicos para auditoría de formación	Porcentaje de empresas
Sí	30%
No	70%

Nota. Autores

Esta tabla evidencia que la mayoría de las organizaciones aún no asignan recursos específicos para la auditoría de formación y capacitación, lo que señala la necesidad urgente de mejorar la atención y los recursos dedicados a este aspecto crucial de la gestión de recursos humanos. Al fortalecer las prácticas de evaluación de la formación y capacitación, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para desarrollar y retener talento, impulsar el rendimiento organizacional y mantenerse competitivas en un entorno empresarial en constante cambio.

Por su parte, la alineación de los programas de formación y capacitación con los objetivos estratégicos de la organización es un factor crítico para el éxito y la competitividad a largo plazo. Numerosos estudios han demostrado que las organizaciones que logran esta alineación efectiva tienden a tener un mejor rendimiento organizacional y una mayor capacidad para adaptarse a los cambios del entorno empresarial (Cargua & Núñez, 2024).

Por ejemplo, según una investigación realizada por Cabezas & Brito (2021), en una muestra de 150 empresas, el 80% de las organizaciones que reportaron una alineación efectiva entre sus programas de formación y los objetivos estratégicos también informaron un aumento en

la productividad y la rentabilidad. Estos resultados sugieren que la alineación de la formación y capacitación con los objetivos organizacionales puede tener un impacto positivo en los resultados empresariales.

Además, se ha señalado que la auditoría desempeña un papel clave en este proceso al proporcionar información objetiva sobre la efectividad y el impacto de los programas de formación en el logro de los objetivos organizacionales. Según un estudio realizado por Arteaga & Faubla (2023), el 70% de las organizaciones encuestadas informaron que utilizan la auditoría como herramienta para evaluar la alineación de sus programas de formación con los objetivos estratégicos.

Esta auditoría permite a las organizaciones identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios para garantizar que la formación y capacitación contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales.

Para proporcionar una visión más clara de la importancia de esta alineación, se presenta a continuación una tabla que resume el impacto de la alineación de los programas de formación con los objetivos estratégicos en el rendimiento organizacional:

Tabla 4

Impacto de la alineación de los programas de formación

Alineación de programas de formación con objetivos estratégicos	Impacto en el rendimiento organizacional
Alineación efectiva	Aumento en productividad y rentabilidad
No alineación efectiva	Estancamiento o disminución del rendimiento

Nota. Autores

Esta tabla destaca la importancia de la alineación de los programas de formación y capacitación con los objetivos estratégicos de la organización para mejorar el rendimiento organizacional y alcanzar el éxito a largo plazo.

Al fortalecer esta alineación y utilizar la auditoría como una herramienta para evaluarla, las organizaciones pueden optimizar sus inversiones en desarrollo de talento y asegurar que la formación contribuya de manera efectiva a la consecución de los objetivos empresariales.

CONCLUSIONES

Se destaca la necesidad urgente de revisar y fortalecer las políticas de auditoría de recursos humanos, centrándose específicamente en la evaluación de la formación y capacitación del personal.

Los resultados indican que, si bien muchas organizaciones tienen políticas formales de auditoría, estas tienden a enfocarse más en el reclutamiento y selección que en el desarrollo de habilidades, lo que sugiere una posible brecha en la atención prestada a esta área vital de la gestión del talento humano.

Además, se identificaron desafíos significativos en la implementación de prácticas de auditoría efectivas en el ámbito de la formación y capacitación. La falta de recursos dedicados, la ausencia de claridad en los criterios de evaluación y el inadecuado seguimiento sistemático de los resultados de la formación en relación con los objetivos organizacionales son obstáculos que dificultan la capacidad de las organizaciones para evaluar y mejorar sus programas de desarrollo de talento.

Por otro lado, se enfatiza la necesidad de mejorar la atención y los recursos dedicados a la auditoría de formación y capacitación del talento humano. Los datos muestran que la asignación de recursos específicos para la auditoría de formación sigue siendo baja en muchas organizaciones, lo que

limita su capacidad para evaluar la efectividad de sus programas de desarrollo de talento.

Para abordar esta situación, es crucial que las organizaciones reconozcan la importancia estratégica de la formación y capacitación y asignen los recursos necesarios para garantizar su evaluación efectiva.

Finalmente, se destaca la importancia de alinear los programas de formación y capacitación con los objetivos estratégicos de la organización. Los resultados muestran que la alineación efectiva entre la formación y los objetivos organizacionales puede tener un impacto positivo en el rendimiento organizacional y la rentabilidad.

Para lograr esta alineación, es fundamental utilizar la auditoría como una herramienta para evaluar la efectividad y el impacto de los programas de formación en el logro de los objetivos estratégicos de la organización. En conjunto, estas conclusiones subrayan la importancia de abordar los desafíos identificados y mejorar las prácticas de auditoría en el subsistema de formación y capacitación del talento humano para garantizar el desarrollo efectivo de habilidades y competencias en las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, C., & Hernández, V. (2024). Modelos de Gestión de Talento Humano. Análisis Crítico. Obtenido de REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 11(1), 1-17: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/847>

Andrade, J. R. (2021). La capacitación como factor clave de éxito de las organizaciones. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/la-capacitaci%C3%B3n-como-factor-clave-de-%C3%A9xito-las-jes%C3%BAs-rodolfo/>

Arteaga, M. A., & Faubla, P. A. (2023). La gestión del talento humano y su incidencia en

- el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chone. Obtenido de [Tesis, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]: <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2329>
- Bernardo, H., Ramírez, R., & Parra, M. (2021). Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable. Obtenido de Corporación Universidad de la Costa: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8517>
- Cabezas, C. B., & Brito, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Obtenido de Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional págs. 742-761: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Cargua, R., & Núñez, R. A. (2024). La gestión de talento humano y su incidencia en el clima laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión Popular, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, Año 2023. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal de Bolívar]: <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6800>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. Obtenido de Orbis: revista de Ciencias Humanas págs. 107-117: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Farro, A. K. (2024). Capacitación laboral y desempeño en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego]: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/26551>
- Fernández, C. V. (2022). Plan de auditoria en gestión del talento humano en la empresa GMO suministros peruanos SAC. Obtenido de [Tesis, Universidad Señor de Sipán]: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9206>
- González, K. M. (2024). Gestión del talento humano en la Empresa Jotacel de la ciudad de Babahoyo, en el año 2023. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/15832>
- Huallipe, B., & Rosado, V. M. (2022). Gestión del talento humano y rotación del personal en la micro empresa formal del sector gráfico en Lima Centro - 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad Tecnológica del Perú]: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7641>
- Lasso, D. M. (2023). Propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano de la empresa Atphone Center Cía. Ltda. de la ciudad de Quito, 2022. Obtenido de [Tesis, Escuela de Posgrado Newman]: <https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/729>
- Pinargote, J. E., & Pico, M. E. (2023). Modelo de Gestión de Talento Humano como factor del desarrollo en centros de educación superior. Obtenido de RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento págs. 117-131: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9017475>
- Romero, A. J., & Jiménez, E. C. (2020). Mejoramiento de la gestión de talento humano en la empresa Molinos Poulter. Obtenido de [Tesis, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11627>