



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v7i12edesppjun.0337>

CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL - PAJÁN

INTERNAL CONTROL IN THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT OF THE MUNICIPAL DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT - PAJÁN

Marcillo-Tabarez Luz Janina ¹; Barcia-Villamar Fabián Eduardo ²

¹ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador. Correo: marcillo-luz2995@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-7197-7310>.

² Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador. Correo: fabian.barcia@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2261-0988>

Resumen

El control interno es parte fundamental en toda institución, debido a que promueve y optimiza la eficiencia y la eficacia de los recursos y bienes de la institución, para así asegurar la confiabilidad e integridad de la información que posee dicha organización. Por otro lado la Gestión de Talento Humano ayuda a crear un equilibrio entre los objetivos individuales de los empleados y los de la organización, así como también es parte esencial para garantizar el máximo desarrollo de los recursos humanos. Por esta razón, el principal objetivo del presente proyecto de investigación es determinar el Control Interno y su incidencia en la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Paján, por lo cual se emplea una metodología de tipo descriptiva, de campo y bibliográfica, usando los métodos: inductivo y deductivo, las técnicas aplicadas fueron las entrevistas dirigida a la Directora de Talento Humano del GAD municipal del cantón Paján y las encuestas estuvieron dirigidas a los demás funcionarios, en donde se recopiló información verídica que sirvió para las respectivas tabulaciones para de esta forma determinar mediante los gráficos estadísticos los resultados obtenidos, tomando en cuenta que la población fueron los funcionarios del GAD municipal y de esta forma se pudo determinar cómo incide el control interno dentro de la gestión de talento humano y a su vez se pudo identificar el cumplimiento de las normas y reglamentos del control interno para así identificar la eficiencia de la información financiera y la implementación de políticas.

Palabras claves: Control interno, gestión de talento humano, eficiencia, políticas y normativas.

Abstract

Internal control is a fundamental part of any institution, because it promotes and optimizes the efficiency and effectiveness of the institution's resources and assets, in order to ensure the reliability and integrity of the information held by said organization. On the other hand, Human Talent Management helps to create a balance between the individual objectives of the employees and those of the organization, as well as being an essential part of guaranteeing the maximum development of human resources. For this reason, the main objective of this research project is to determine the Internal Control and its impact on the Management of Human Talent in the Municipal Autonomous Decentralized Government of the Paján canton, for which a descriptive, field and bibliographical, using the methods: inductive and deductive, the applied techniques were the interviews directed to the Director of Human Talent of the municipal GAD of the Paján canton and the surveys were directed to the other officials, where true information was collected that served for the respective tabulations in order to determine the results obtained through the statistical graphs, taking into account that the population were the officials of the municipal GAD and in this way it was possible to determine how internal control affects the management of human talent and in turn it was possible identify compliance with internal control standards and regulations for to thus identify the efficiency of financial information and the implementation of policies.

Keywords: Internal control, human talent management, efficiency, policies and regulations.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 09 de marzo de 2023.

Fecha de aceptación: 02 de junio de 2023.

Fecha de publicación: 20 de junio de 2023.



1. Introducción

La presente investigación se realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Paján, con la finalidad de conocer el control interno que aplican en la institución y cómo incide dentro de la gestión de talento humano, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes y en sintonía con las políticas trazadas por la dirección en atención a las metas u objetivos previstos.

Al suceder lo contrario, existe la posibilidad de que se generen problemas con los ciudadanos debido a que no se están cumpliendo con las normas, lo cual provoca un descontrol en las actividades diarias que se realizan en el GAD municipal, así como también se pueden presentar inconvenientes entre los funcionarios que laboran en la entidad.

Otro problema que se identificó es que existe desconocimiento sobre la Ley que regula la gestión de talento humano y esto provoca que los

empleados desconozcan sobre los derechos y obligaciones que poseen y esto ocasiona que en caso de que exista algún inconveniente, el empleado no pueda hacer el respectivo reclamo basado en sus derechos.

El objetivo principal de este artículo se centró en determinar el control interno y su incidencia en la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Paján. De esto se continua, con los objetivos específicos sobre: Analizar la situación actual sobre el control interno y su incidencia en la gestión del talento humano para mejorar el desempeño del personal, verificar el cumplimiento de la gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Paján.

El desarrollo económico de los países a lo largo de los años ha presentado diferentes debilidades que han provocado la vulnerabilidad de las instituciones en el control interno, por esta razón implementan un control interno que ayude a evitar que se presenten fracasos en las distintas instituciones, ya que sirve como impulsor del rendimiento de la



entidad. Las instituciones buscan obtener provecho de las oportunidades y así contrarrestar amenazas para el logro de las metas propuestas.

En Ecuador el control interno ha sido reconocido como una herramienta de gran importancia, ya que tiene como objeto proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos institucionales y la salvaguarda de los recursos públicos. El control interno incluye planes, métodos, programas y procedimientos que ayudan a alcanzar las metas institucionales y así lograr una administración eficaz de todos sus recursos como son los tecnológicos, materiales, humanos y financieros.

Por otra parte, la gestión de talento humano es un área esencial dentro de las organizaciones, ya que ayuda a la captación e incorporación de nuevos colaboradores, y así logra contar con un personal de excelencia, que muestran un firme compromiso con la institución.

COSO define al control interno como el proceso mediante el cual la junta directiva, la alta dirección y otro personal de la unidad estructural

busca garantizar la seguridad razonable relacionada con el logro de las metas organizacionales. En donde se destacan los objetivos: Eficiencia y eficacia operativa; confiabilidad de la información financiera; cumplimiento de normas y obligaciones; y salvaguarda de activos. El último objetivo fue incorporado en el año 1994 y no corresponde a la estructura conceptual que responde a necesidades especiales de las entidades que están obligadas a controlar activos que no son de su propiedad pero que si son partes de los objetivos comerciales (Mantilla, 2018).

Dentro de una institución el control interno juega un papel muy fundamental, debido a que es un instrumento de apoyo para el cumplimiento de los objetivos de la organización ejecutados por los directores y la administración. El objetivo del control interno es resguardar los recursos de la institución, para de esta forma evitar que se presenten fraudes u otros tipos de inconvenientes, existen casos en que empresas medianas y pequeñas no cuentan con un sistema de administración bien

estructurado, lo cual provoca que se generen una serie de inconvenientes tales como el incumpliendo de normas, perdidas de activos entre otros (Reyes, 2019).

El control interno se define como un proceso de gestión dinámica e integrada que inicia y se adapta a altos estándares de seguridad relacionados con objetivos operativos, de información y de cumplimiento, cuya información es característica de la dirección organizacional e institucional, facilita el estado necesario de los equipos de trabajo para promover para un mejor desempeño del funcionamiento de la empresa. También define al control interno como un diseño adecuado que sirve para la toma de decisiones, con el fin de garantizar un grado de seguridad razonable en cuanto al logro de sus objetivos como la eficacia y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información, y el cumplimiento de las leyes y normas vigentes (Calle, Narvaéz, & Erazo, 2020).

El control interno está integrado en los procesos de la institución y forma parte de las actividades de planteamiento, ejecución y

monitoreo y es una herramienta de gestión útil. Por lo tanto, no es un sustituto de las acciones que debe tomar la administración para cumplir con sus obligaciones legales. Los componentes de COSO sirven como estándares generales para garantizar que los estados financieros se realicen si errores o fraudes a un nivel de riesgo aceptable. COSO está conformado por 5 componentes (Rivas, 2022).

- Ambiente de control: Establece el entorno general del control en la organización
- Evaluación de riesgo: Identifica y analiza los riesgos que inciden en el logro de los objetivos de control, por lo que deben ser administrados.
- Actividades de control: Políticas y procedimientos que aseguran a la gerencia de las instrucciones impartidas a los empleados, para que realicen actividades que le han sido encomendadas.
- Información y comunicación: Tiene relación con los sistemas e informes que posibilitan que la gerencia cumpla con sus responsabilidades y los mecanismos de organización en la organización.



- **Monitoreo:** Es un proceso que evalúa la calidad del control interno en la organización en su desempeño en el tiempo.

(Robalino et al., 2018), indican los beneficios que aporta el control interno son gracias a que es un proceso, ejecutado por la administración de la institución con el fin de brindar seguridad razonable para el logro de los objetivos. Los beneficios del control interno dentro de la institución son los siguientes:

- Involucra al personal de toda la organización
- Ayudar al personal a medir su desempeño y por ende, a mejorarlo
- Contribuir a evitar el fraude
- Facilitar a los directivos la información de cómo se han aplicado los recursos y cómo se han alcanzado los objetivos.

Mediante el cual ayuda a evitar desperdicios; reduce costos, propicia orden y disciplina, simplifica trámites, puede generar ahorros; contribuye a evitar fraudes; genera buena imagen.

Gestión de talento humano

En el campo de la gestión de talento humano en las organizaciones es la disposición de las personas para el alcance de sus objetivos como desde el momento en que se oferta una vacante comienza la alineación de los postulados con la cultura de la organización. Actualmente se desarrolla en estas áreas una labor mucho más humanizada dando énfasis en la motivación de las personas e imponer normas sencillas o manuales que muchas veces se vuelven poco motivador (Riaño, 2020).

Tabla 1

Aspectos de la gestión del Talento Humano	
Selección	Reclutamiento, selección, contratación, inducción
Funciones	Análisis y diseño de funciones de carga
Capacitación	Formación, desarrollo, entrenamiento, conocimiento
Compensación	Remuneración, incentivos, beneficios y servicios
Condiciones	Relaciones laborales, higiene y seguridad, calidad de vida
Evaluación	Programas y métodos de evaluación periódica

Fuente: Elaboración propia a partir de Riaño (2020).

La gestión de talento humano como herramienta eficaz en la búsqueda de la eficiencia de procesos dentro de la cultura organizacional definida como recursos humanos, es el contexto donde juegan muchos roles en una empresa. El departamento gestiona las relaciones como con los empleados y la adquisición de talento, nómina, capacitación y más. Otra tarea de recursos humanos es la gestión del talento. Lo cual es un factor fundamental para que para que la institución se acerque cada vez más a sus objetivos. Así mismo, se puede entender que la gestión de talento humano es un proceso constante que implica atraer y retener empleados de alta calidad, desarrollar sus habilidades y motivarlos continuamente para mejorar su desempeño (Calderón, 2021).

De esta manera (Ramírez et al., 2019), indican que la gestión de talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable y así lograr que gracias a una buena asignación de recursos permitan alcanzar el éxito de los objetivos propuestos. Gracias

a esto permite anticipar y gestionar colectivamente el cambio, y crear estrategias continuas que justifican la razón de ser de la organización y su futuro. De allí que la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico, responde al cómo aplicar los procesos del talento humano, decidiendo la estrategia organizacional, adaptándose a las mejores prácticas que se requieran para acompañar a la gente.

(Prieto, 2013), define a la gestión de talento humano conlleva al reconocimiento de las personas en base a cada una de las habilidades y destrezas que posee para lograr dotar a la institución de personas capaces de conducirla a la excelencia, por esta razón se vuelve un factor fundamental para incidir en el personal y mejorar el orden y el desempeño en el trabajo, incidiendo notablemente en los resultados de la organización. La gestión de talento humano también depende de otros aspectos como lo son:

- La cultura de la organización
- La estructura organizacional adoptada
- Las características del contexto ambiental
- El negocio de la organización

- La tecnología utilizada
- Los procesos internos

El talento humano es considerado importante porque ahora es la clave del éxito de una empresa, y su liderazgo hace parte de la esencia de la gestión empresarial. Usar bien la gestión de talento humano, ayuda a que la organización pueda volverse eficiente y así crear una mejor calidad de vida laboral, en cuyo caso los socios están motivados para hacerlo bajo el cumplimiento de funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo (Calle , 2022)

La gestión de talento humano se basa en desarrollar, atraer y atraer nuevos integrantes a la institución (Figura 1), busca destacar a las personas que tienen un gran potencial para un puesto laboral. También se lo define como una actividad que conduce al trabajo en donde se relacionan colegas, jefes y demás colaboradores, que determinan los objetivos individuales y de esta manera se logre establecer relaciones positivas que sean comunicativas y participativos entre ellos (Espinoza & Montalvo, 2021).

Figura 1



Fuente: Autor, Basado en: Espinoza y Montalvo (2021)

(Vallejo, 2016), define a la gestión de recursos humanos necesita contratar y saber cómo seleccionar, cómo administrar, cómo recompensar, cómo desarrollar, cómo auditar y rastrear a las personas y crear una base de datos confiable de decisiones para que las personas se sientan involucradas en la empresa y conectadas. Solo así se puede lograr la productividad, la calidad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las empresas deben aprender a:

- Desprenderse del temor que produce lo desconocido.
- Romper paradigmas y empezar por el cambio anteriormente
- Innovar constantemente
- Comprender la realidad y enfrentar el futuro
- Entender el negocio como la misión como la visión la visión de la empresa

Normativas aplicables

Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 2.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr

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 (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, 2020).

Código Orgánico de organización Territorial Autonomía y Descentralización

Art.354.- Régimen aplicable.- Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa.

En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carreras aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras.



Art.360.-Administración.- La Administración del talento humano de los Gobierno Autónomos Descentralizados será autónoma y se regulara por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la Ley y en las respectivas ordenanzas y resoluciones de las juntas parroquiales rurales (Código Orgánico de Organización Territorial, COTAD, 2019).

2. Metodología

El estudio se ejecutó con los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Paján, para conocer la incidencia del control interno dentro de la gestión de talento humano y así determinar si la gestión de talento humano cumple o no con sus respectivas obligaciones. Dentro de la investigación se emplearon recursos accesibles como lo fueron los recursos humanos y los físicos; humano, el aporte de los funcionarios del GAD municipal a la hora de responder la encuesta y físicos tales como los materiales que ayudaron: Hojas, lapiceros, laptop, entre otros.

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo que se basa en la observación, en la aplicación de campo, en la bibliográfica, aplicando métodos tales como los métodos teóricos, deductivos e inductivos y técnicas como la entrevista y la encuesta.

Se aplicó el método teórico para el respectivo diseño de la investigación, hasta la interpretación de los datos y hechos constatados y las correspondientes conclusiones, el método inductivo que permite crear estrategias que ayuden a determinar las respectivas conclusiones en base a los resultados obtenidos del GAD Municipal del cantón Paján.

También una de las técnicas que se utilizó fue la entrevista que fue dirigida a la Directora de Talento Humano, con el fin de obtener información personalizada sobre el control interno y la gestión del talento humano, así como también se utilizaron las encuestas dirigidas al personal administrativo del GAD y así evaluar periódicamente los resultados de esta investigación.

3. Resultados y discusión

En el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta para la respectiva recolección de información, la misma que estuvo dirigida a 95 empleados administrativos regidos por la LOSEP, los cuales desempeñan una labor en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del

cantón Paján, todo esto con el fin de obtener información importante y relevante acerca del control interno y la gestión de talento humano.

Se presentan los resultados de la información adquirida de la encuesta efectuada a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján.

¿Tiene usted conocimiento sobre el control interno?

Tabla 2 Control interno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	53%
No	45	47%
Total	95	100%

Fuente: Personal administrativo del GAD Municipal de Paján

Elaborado por: Luz Janina Marcillo Tabarez

Análisis e interpretación

De los 95 funcionarios encuestados, el 53% del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Paján dijeron que si tienen conocimiento sobre el control interno, lo cual es muy beneficioso debido a que los empleados saben de la importancia

del resguardo de la información financiera frente a distintos problemas que se puedan presentar; mientras que el 47% no tienen conocimiento, por lo que es importante que se den capacitaciones, para que todos los empleados sepan de la importancia de aplicar un control interno.

¿Conoce usted quien evalúa el control interno dentro de la gestión de talento humano?

Tabla 3 Evaluación de control interno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	46	48%
No	49	52%
Total	95	100%

Fuente: Personal administrativo del GAD Municipal de Paján

Elaborado por: Luz Janina Marcillo Tabarez



Análisis e interpretación

El 52% del personal administrativo no conoce sobre quien es la persona que evalúa el control interno dentro de la gestión de talento humano, lo cual es un problema que se presenta en la institución, debido a que no saben cómo se realiza el proceso

¿Considera usted que existe un buen control interno dentro de la gestión de talento humano?

Tabla 4 Eficacia del control interno

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	55	58%
Definitivamente no	25	26%
No estoy seguro	15	16%
Total	95	100%

Fuente: Personal administrativo del GAD Municipal de Paján
Elaborado por: Luz Janina Marcillo Tabarez

Análisis e interpretación

El 58% de los encuestados consideran que si hay un buen control interno lo cual es muy beneficioso para el GAD Municipal del cantón Paján, ya que permite que exista una salvaguarda en la información financiera de la

¿Cómo califica usted al aporte de la gestión de talento humano en la organización del personal?

Tabla 5 Eficiencia de la gestión de talento humano

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	20	21%
Bueno	64	67%
Regular	11	12%
Total	95	100%

Fuente: Personal administrativo del GAD Municipal de Paján
Elaborado por: Luz Janina Marcillo Tabarez

para la respectiva evaluación, por otra parte el 48% si tienen conocimiento sobre quien es la persona encargada y cuáles son las medidas que se emplean en caso de presentarse algún tipo de problemas y así se logró llegar al 100% de los resultados de la encuesta.

institución y el 26% considera que no es así, mientras que el 16% no está seguro y de esta forma llegando al 100%, se considera que es necesario que se brinden capacitaciones para que así se conozca más a fondo sobre el desarrollo del control interno.

Análisis e interpretación

El 67% del personal califica bueno al aporte de la gestión de talento humano en la organización del personal, mientras que el 21% como muy bueno y solo el 12% como regular de esta forma llegando al 100% y por esta razón se debe implementar estrategias que permitan que se desarrolle una excelente que gestión de talento humano.

Discusión

En base a la encuesta realizada a los empleados del GAD Paján para conocer si existe o no, una buena gestión de talento humano, se llegó a la conclusión de que si hay una buena gestión de talento humano, lo cual ayuda mucho a que contraten un personal debidamente capacitado para cada área de trabajo, mientras que en el trabajo investigativo de Yépez (2018) ocurre todo lo contrario, debido a que existe una inconformidad con la forma en la cual se gestiona al talento humano, todo esto se da porque no existe un buen reclutamiento, selección, capacitación, para elegir a un buen personal, lo cual conlleva a que se desarrollen un trabajo deficiente.

También se obtuvo que dentro del GAD Paján, los empleados desconocen si los procesos de la gestión de talento humano cuentan con reglamentos, normas, ordenanzas o manual de procedimientos, lo cual provoca que no desempeñen sus funciones de forma regular, debido al desconocimiento de los procedimientos a seguir. De la misma forma en el trabajo de investigación de Garcés (2021), da a conocer que la empresa constructora Constructek no cuenta con manuales y reglamentos interno, lo cual conlleva a que se den inconvenientes, debido al desconocimiento sobre los procedimientos, así como también sobre las prohibiciones y sanciones que se puedan dar por ciertas actividades.

A partir de los hallazgos encontrados se pudo establecer dentro del GAD Municipal del cantón Paján, existe falencia en la parte del control interno, en el componente evaluación de riesgo, debido a que no se elabora un mapa de riesgos y amenazas de la dirección y áreas a su cargo, lo cual provoca que se presenten a futuro accidentes por el



desconocimiento. También se encontró, que no todos los empleados del GAD tienen conocimiento sobre los componentes del control interno. Lo cual coincide con en el trabajo de Tipantaxi (2019) en el que también se encontró el mismo inconveniente, debido a que el componente evaluación de riesgo presenta falencias, lo cual provoca que no se puedan realizar correcciones en los procedimientos y esto conlleva a que se presenten irregularidades en la organización.

4. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos, se determinó que los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Paján, no tienen el respectivo conocimiento sobre cómo se maneja el control interno dentro de la gestión de talento humano, lo cual conlleva a que se desconozca si están cumpliendo con sus obligaciones según lo estipula la Ley.

De acuerdo a los empleados del GAD Paján, se identificó que considera de gran importancia conocer sobre el estado actual del

control interno dentro de la gestión de talento humano, para así ayudar a la administración a lograr las metas y objetivos planteados dentro de un enfoque de excelencia en cada una de las actividades que realizan.

En el GAD del cantón Paján se logró identificar que los empleados no tienen conocimiento sobre la Ley que regula la gestión de talento humano, lo cual provoca que no exista un desarrollo profesional, técnico y personal de los empleados públicos, y no se logre un mejoramiento de la eficiencia, eficacia y calidad, mediante el desarrollo de un sistema de gestión de talento humano basado en la igualdad de derechos y oportunidades.

Bibliografía

- Calderón, L. (2021). Gestión del Talento Humano: Concepto estratégico empresarial para afrontar los retos del presente y futuro. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38425/CalderonRiveraLorena2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calle, G., Narvaéz, C., & Erazo, J. (2020). Sistema de control

- interno como herramienta de optimización de los procesos de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad CIA. LTDA. Revista científica Dominio de las Ciencias, 6(1), 37. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SistemaDeControlInternoComoHerramientaDeOptimizaci-7351791.pdf
- Calle, V. (2022). Gestión de talento humano y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Paján. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4663/1/CALLE%20SANIPATIN%20VI VIANA%20MARIA.pdf>
- Código Orgánico de Organización Territorial, COTAD. (2019). Obtenido de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- H Santana, N. M. (2020). Gestión del Talento Humano del GAD Parroquial Rural de La Unión de la ciudad de Babahoyo. Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo-Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7533/DE%20LA%20CRUZ%20SANTANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Holguín, J. Y. (2018). Sistema de control interno al área de talento humano en las instituciones particulares de educación secundaria, del sector sur oeste de la ciudad de Guayaquil, periodo 2016-2017. Guayaquil-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/2887/1/TM-ULVR-0030.pdf>
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. (2020). Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Mantilla, S. (2018). Auditoría del Control Interno. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoedediciones.co>



- m/wp-content/uploads/2018/04/Auditori%C3%81a-del-Control-Interno-4ed.pdf
- Pilapanta, J. T. (2019). El control interno y la administración del talento humano. caso estudio: Empresa Ambato regional centro norte S.A. Revista Instituto de Altos Estudios Nacionales, 46. Obtenido de https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/handle/24000/4935/Trabajo%20de%20situaci%C3%B3n_%20Jeanett%20Tipantaxi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ponce, K. G. (2021). Evaluación del control interno al departamento de talento humano de la constructora "Constructek" por el perdido 2019. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3148/1/77310.pdf>
- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Universidad de Medellín, Medellín, Colombia. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20>
- etenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf
- Ramírez, R., Espíndola, C., & Ruiz, G. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Revista Scielo, 30(6). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Reyes, J. (2019). Importancia del control interno en los procesos de inventarios. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/34907/ReyesPerezZoranyiJuliethe2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riaño, J. (2020). La Gestión del Talento Humano como base para la efectividad de los procesos de producción. Fundación Universidad de América, Bogotá. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8392/1/189652-2020-III-GTH.pdf>
- Rivas, A. (2022). Control interno en empresas comerciales nacientes en Ecuador. Revista Polo del Conocimiento, 7(9), 25. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/4578-24008-1-PB.pdf>



Robalino, A., San Andrés, L., & Ramírez, A. (abril de 2018). Revista Eumed.net. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oe/2018/04/control-interno-sumaclacta.html>

Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento Humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Chimborazo. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>