

EL CONTROL INTERNO EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL PEDRO CARBO

INTERNAL CONTROL IN THE HUMAN TALENT DEPARTMENT OF THE MUNICIPAL GAD OF PEDRO CARBO

Grissell Estefanía Pilay Rodríguez¹, Miguel Ángel Jaime Baque²

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar como incide el control interno en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo. Se utilizó una metodología mixta, combinando datos cualitativos y cuantitativos a través de la entrevista y encuestas. Los resultados mostraron que el 84% de los encuestados califican el control interno como "Efectivo", mientras que el 87% consideran que las políticas de talento humano son "Transparentes". Sin embargo, solo el 8% recibe retroalimentación regular, y la identificación de riesgos se realiza "Ocasionalmente" en el 74% de los casos. La percepción general sobre la gestión del talento humano es mayormente "Neutra" con un 63%. Se puede concluir que, aunque el control interno es funcional, existen oportunidades para optimizar su efectividad mediante una mayor regularidad en la retroalimentación y una identificación de riesgos más proactiva. Además, se debe mejorar la comunicación y el compromiso del personal para aumentar la satisfacción y el desempeño organizacional.

Palabras clave: Municipio, recurso humano, eficacia, control interno, transparencia.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze how internal control affects the management of human talent at the Autonomous Decentralized Municipal Government of Pedro Carbo Canton. A mixed methodology was used, combining qualitative and quantitative data through interviews and surveys. The results showed that 84% of respondents rate internal control as "Effective," while 87% consider human talent policies to be "Transparent." However, only 8% receive regular feedback, and risk identification is conducted "Occasionally" in 74% of cases. The general perception of human talent management is mostly "Neutral" at 63%. It can be concluded that, although internal control is functional, there are opportunities to optimize its effectiveness through more regular feedback and more proactive risk identification. Additionally, communication and staff engagement need to be improved to increase satisfaction and organizational performance.

Keywords: Municipality, human resources, effectiveness, internal control, transparency.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. pilay-grissell5976@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0003-7706-5144>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. miguel.jaime@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0001-6117-837>



RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar como o controle interno afeta a gestão do talento humano no Governo Municipal Autônomo Descentralizado do Cantão Pedro Carbo. Foi utilizada uma metodologia mista, combinando dados qualitativos e quantitativos através de entrevistas e questionários. Os resultados mostraram que 84% dos entrevistados classificam o controle interno como “Eficaz”, enquanto 87% consideram as políticas de talento humano “Transparentes”. No entanto, apenas 8% recebem feedback regular, e a identificação de riscos é realizada “Ocasionalmente” em 74% dos casos. A percepção geral sobre a gestão do talento humano é majoritariamente “Neutra”, com 63%. Pode-se concluir que, embora o controle interno seja funcional, existem oportunidades para otimizar sua eficácia através de um feedback mais regular e uma identificação de riscos mais proativa. Além disso, é necessário melhorar a comunicação e o engajamento da equipe para aumentar a satisfação e o desempenho organizacional.

Palavras-chave: Município, recursos humanos, eficácia, controle interno, transparência.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el control interno en los departamentos de talento humano es una práctica esencial para garantizar la eficiencia, transparencia y eficacia en la gestión de recursos humanos. Según el informe del Instituto de Auditores Internos (IIA) (2023), el 78% de las organizaciones internacionales han mejorado sus sistemas de control interno para mitigar riesgos asociados a la gestión del talento. Cabe mencionar que, estos controles ayudan a prevenir fraudes, garantizar el cumplimiento de normativas y optimizar los procesos de selección, contratación y desarrollo de personal.

En América Latina y el Caribe, la implementación de controles internos en los departamentos de talento humano ha mostrado un crecimiento significativo en los últimos años. Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2022), revela que el 65% de las entidades públicas en la región han adoptado políticas de control interno para mejorar la gestión del capital humano.

Estas políticas han resultado en una reducción del 15% en los incidentes de fraude y una mejora del 20% en la satisfacción y retención de empleados, subrayando la importancia de controles robustos en el sector público.

En Ecuador, la situación refleja la tendencia

regional con un enfoque particular en los gobiernos autónomos descentralizados (GAD). Según datos de la Contraloría General del Estado (2023), el 62% de los GAD han implementado sistemas de control interno en sus departamentos de talento humano, lo que ha permitido detectar y corregir irregularidades en un 30% de los casos auditados en 2023. En el GAD Municipal de Pedro Carbo, estos controles internos son importantes para asegurar una gestión efectiva del personal, garantizando la transparencia y el cumplimiento de las normativas locales y nacionales.

No obstante, la carencia de capacitación adecuada del personal incide negativamente en la efectividad de las operaciones de la institución, provocando errores humanos e incumpliendo con las expectativas requeridas. Así mismo, se evidencia que la institución no realiza una evaluación adecuada del riesgo, lo que incrementa la posibilidad de fraudes en los recursos y distorsiona la precisión de la información financiera.

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo analizar como incide el control interno en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo, con el fin de identificar las debilidades y fortalezas del sistema actual, además de fortalecer la transparencia y la confianza en la gestión administrativa del GAD.

Control interno en el sector público.

El control interno ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo, adaptándose a la globalización y a los cambios constantes en el mundo. Similar a la contabilidad, el control interno tiene sus raíces históricas, remontándose al año 1280 cuando se registraron por primera vez las transacciones comerciales de la época.

De acuerdo a Vega y Marrero (2021), en ese período, el Papa Nicolás II se encargaba de verificar que las operaciones realizadas por los administradores fueran correctas. Ya para el año 1900, con el aumento de las operaciones comerciales, se requirió más personal para realizar diversas funciones, lo que llevó a la necesidad de auditar y contabilizar cada operación, marcando así el surgimiento del término control interno.

Posteriormente, el control interno es visto como un proceso integral llevado a cabo por los funcionarios y servidores públicos de una entidad, con el propósito de evaluar los avances en su implementación dentro de las entidades públicas. Sin embargo, la carencia de un fortalecimiento adecuado del control interno en el sector público ha contribuido a una crisis, debido a la incapacidad de controlar y prevenir el uso indebido de los recursos económicos y materiales de la entidad o empresa.

De acuerdo a Ortiz (2021), la corrupción es un fenómeno asociado a esta gestión pública deficiente en las entidades del estado, lo cual limita la competitividad y el crecimiento económico. Así mismo, la lucha contra la ilegalidad, la corrupción y las irregularidades es una de las batallas más importantes y desafiantes que enfrentan el estado y las organizaciones políticas (Mejía, 2022).

Por lo tanto, la implementación del control interno facilita la regulación de las actividades y funciones de cada departamento dentro de una organización, permitiendo así detectar y evitar posibles riesgos directos e indirectos. En Ecuador, los procesos de control interno ayudan

a identificar las necesidades de la entidad, optimizar recursos y mejorar la eficiencia en la gestión administrativa y financiera, siempre que se cumplan las disposiciones de entidades reguladoras como la Contraloría General del Estado (CGE) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).

Las entidades del Estado deben seguir diversos parámetros y normativas para gestionar adecuadamente los recursos y asumir responsabilidades, con el fin de evitar sanciones y posibles glosas (Encalada, Paredes, & Gil, 2020).

De esta manera, la Contraloría General del Estado ecuatoriano se encarga de verificar el cumplimiento de las Normas de Control Interno en todos los municipios del país, exigiendo que la máxima autoridad de la institución y su personal gestionen y utilicen los recursos de manera transparente en cada proceso, cumpliendo con los artículos de la Constitución del Ecuador relacionados con los procedimientos legales, y la eficiencia y eficacia de los procesos administrativos.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) son instituciones públicas que se distinguen por su autonomía política, administrativa y financiera, reconocida por el Estado y establecida en la Constitución del Ecuador.

Según el artículo 238 de la Constitución (2008), estas entidades son “instituciones descentralizadas que velan por la sociedad o el territorio al que pertenecen, cumpliendo sus deberes y asegurando la participación de la ciudadanía” (pág. 82). Por lo tanto, tienen la responsabilidad de gestionar el territorio estatal conforme a las leyes y estatutos establecidos.

Cabe señalar que, estas organizaciones gubernamentales están comprometidas con la ejecución de obras y la provisión de servicios a la comunidad para contribuir al fortalecimiento local. Por lo tanto, estas actividades deben orientarse al cumplimiento de los principios

de solidaridad e igualdad, además de fomentar la participación e involucramiento de los ciudadanos.

Esto debe estar en concordancia con el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), emitido por la Presidencia de la República del Ecuador en 2010. Según el artículo 53 del COOTAD, los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales son “personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera, que cumplen funciones de legislación, normatividad, fiscalización, ejecución y administración, así como participación ciudadana y control social” (pág. 27).

La relación entre control interno y la gestión del talento humano

Dentro de estas normas, se menciona que el control interno se implementa para dirigir eficazmente la gestión del talento humano, alcanzar los objetivos, cumplir con la misión y visión institucional, y minimizar los riesgos.

Esto implica que los responsables deben administrar de la mejor manera posible todos los recursos disponibles. En este sentido, Bravo et al., (2020) afirman que el control interno consta de cinco componentes interrelacionados, que “se derivan de la forma en que la administración maneja la entidad, y están integrados a los procesos administrativos” (pág. 28), tal como se muestra en la figura 1.

Figura 1

Componentes del control interno



Nota. Elaboración a partir de la información tomada de Bravo et al. (2020).

El ambiente de control se refiere a que la organización debe crear un entorno que estimule y ejerza influencia en la actividad del talento humano en relación con el control de sus funciones. Según Bravo et al. (2020), para que este ambiente de control se desarrolle adecuadamente, es necesario que se integren otros elementos, como la integridad y los valores éticos, la competencia, la experiencia y la dedicación de la alta administración, así como una filosofía administrativa coherente.

Por otro lado, los riesgos son factores que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos establecidos por el sistema u organización, los cuales pueden originarse tanto del entorno externo como de la propia organización (Alfaro, 2020). Por ello, es esencial establecer un proceso integral que identifique y analice las interrelaciones relevantes entre todas las áreas de la organización, especialmente el talento humano, y su interacción con el entorno. Esto permitirá determinar los posibles riesgos que puedan influir en la gestión y desempeño del personal.

De igual manera, las actividades de una organización se reflejan en sus políticas, sistemas y procedimientos, y son realizadas por el talento humano que conforma la entidad. Estas actividades de control están dirigidas a identificar y analizar los riesgos reales o potenciales que puedan amenazar la misión y los objetivos de la organización, así como a proteger los recursos propios o de terceros bajo la custodia de la organización (Andrade, 2020). Entre estas actividades se incluyen la aprobación, autorización, verificación, inspección, revisión de indicadores de gestión, salvaguarda de recursos, segregación de funciones, supervisión y capacitación adecuada.

En cuanto a la capacidad gerencial de una organización, esta depende de la obtención y uso de información adecuada y oportuna. Por lo tanto, la entidad debe disponer de sistemas de información eficientes que generen informes sobre la gestión, la realidad financiera y el cumplimiento de la normativa para su manejo y

control. Los datos de cada sistema de información deben ser identificados, capturados, procesados y comunicados oportunamente al talento humano. Esta información debe contar con canales de comunicación adecuados que permitan conocer las responsabilidades de cada integrante de la organización. Además, son necesarios canales de comunicación externos que proporcionen información a terceros interesados en la entidad y a los organismos estatales Bravo et al. (2020).

De igual manera, la planificación e implementación del sistema de control interno en la gestión del talento humano debe ser vigilada constantemente para evaluar los resultados obtenidos (Cevallos, 2022). Todo sistema de control interno, por perfecto que parezca, es susceptible de deteriorarse debido a diversas circunstancias y tiende a perder su efectividad con el tiempo. Por ello, es necesaria una supervisión permanente para realizar los ajustes necesarios según las circunstancias cambiantes del entorno.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el desarrollo de este estudio el enfoque mixto permitió recolectar y analizar datos cualitativos y cuantitativos, aplicados en investigaciones empíricas. Este enfoque se utilizó para recolectar datos numéricos y no numéricos, mediante figuras e interpretación de resultados. También se analizaron datos obtenidos de la entrevista y encuestas a los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Pedro Carbo.

El método deductivo se empleó para comprobar la relación entre las variables objeto de estudio y determinar conclusiones. Este método se utilizó para obtener información sobre hechos, acciones o acontecimientos observados directamente. El método inductivo se utilizó para recopilar datos sobre un tema específico y crear conclusiones generales, investigando cómo se lleva el control interno y su incidencia en el departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo.

Se aplicó la técnica de la entrevista para obtener ideas, opiniones o información específica mediante conversaciones con el Director de talento humano sobre el control interno aplicado. Así mismo, la encuesta, como técnica cuantitativa, permitió recopilar datos relevantes y confiables a través de cuestionarios, evidenciados mediante las figuras.

La población del estudio comprendió a 95 funcionarios del Gobierno Autónomo

Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo, de quienes se necesitó obtener información útil para el desarrollo de la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de la entrevista aplicada al Director de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo:

Entrevista realizada al Director de Talento Humano

Indicador	Respuesta
Rol y responsabilidad en control interno	Responsable de supervisar y garantizar la implementación y mantenimiento de los controles internos, revisando y actualizando políticas y procedimientos, y realizando auditorías internas periódicas.
Principales desafíos en control interno	Asegurar el cumplimiento efectivo de las políticas y procedimientos en áreas como contratación, gestión de nóminas y desarrollo del personal. Supervisión adecuada de procesos de reclutamiento y evaluación del desempeño.
Evaluación del nivel de cumplimiento	Realización de auditorías internas regulares y revisiones periódicas de los controles internos para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas.
Medidas para mejorar el control interno	Implementación de un sistema de monitoreo continuo, fortalecimiento de la capacitación del personal y promoción de una cultura de cumplimiento en toda la organización.
Impacto del control interno en la eficiencia y efectividad	Garantiza operaciones eficientes y efectivas, minimizando riesgos de errores, fraudes y malas prácticas, contribuyendo a un mejor rendimiento y resultados en la gestión del personal.
Áreas específicas de necesidad de mejora	Proceso de reclutamiento y selección, gestión de la información del personal y evaluación del desempeño. Implementación de medidas correctivas y fortalecimiento de controles en estas áreas.
Criterios para evaluar la efectividad de los controles internos	Adecuación y aplicación efectiva de políticas y procedimientos, precisión y confiabilidad de la información, y resultados de auditorías internas.

Nota. Resultados de la entrevista dirigida al Director de Talento Humano del GAD Pedro Carbo.

El resultado de la investigación muestra que el responsable del control interno supervisa y garantiza la implementación y mantenimiento de los controles internos, revisando y actualizando políticas y procedimientos, y realizando auditorías internas periódicas.

Estos resultados son consistentes con estudios previos, como el de Bravo et al. (2020), quienes destacan la importancia de una supervisión continua para mantener la eficacia del control interno en la gestión del talento humano.

La investigación identificó desafíos significativos en el cumplimiento de políticas y procedimientos en áreas críticas como la contratación, la gestión de nóminas y el desarrollo del personal.

Esta conclusión coincide con los estudios de Encalada et al. (2020), quienes argumentan que la complejidad de las tareas de gestión de personal requiere un control riguroso para evitar errores y fraudes.

La realización de auditorías internas regulares y revisiones periódicas de los controles internos es fundamental para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas.

Esto es apoyado por el trabajo de Andrade (2020), quien indica que las auditorías internas son esenciales para asegurar el cumplimiento de las normas y mejorar continuamente los procesos internos.

Las medidas para mejorar el control interno incluyen la implementación de un sistema de monitoreo continuo, la capacitación del personal y la promoción de una cultura de cumplimiento.

Estas estrategias son respaldadas por Encalada et al. (2020), quien señala la importancia de la capacitación continua para mantener al personal actualizado sobre las mejores prácticas y normativas.

El control interno garantiza operaciones eficientes y efectivas, minimizando los riesgos de errores, fraudes y malas prácticas, lo que contribuye a un mejor rendimiento y resultados en la gestión del personal.

Estos resultados son compatibles con la investigación de Cevallos (2022), que destaca cómo un control interno fuerte puede mejorar significativamente la eficiencia operativa y reducir los riesgos asociados con la gestión de recursos humanos.

El estudio identificó áreas específicas que requieren mejoras, como el proceso de reclutamiento y selección, la gestión de la información del personal y la evaluación del desempeño. La investigación de Alfaro (2020), respalda estos resultados, sugiriendo que la optimización de estos procesos puede mejorar la calidad del talento humano y su desempeño.

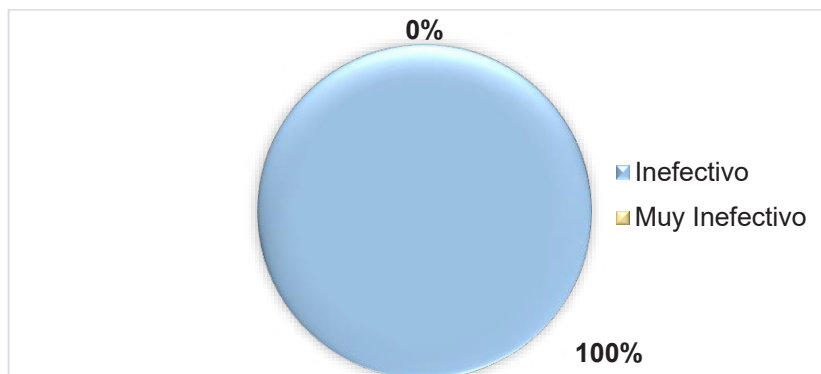
Los criterios utilizados para evaluar la efectividad de los controles internos incluyen la adecuación y aplicación efectiva de políticas y procedimientos, la precisión y confiabilidad de la información, y los resultados de las auditorías internas.

Estos criterios coinciden con los propuestos por Vega y Marrero (2021), quienes enfatizan la importancia de evaluar tanto la implementación como los resultados de los controles internos para garantizar su eficacia.

En relación a los resultados de la entrevista, a continuación, se detalla la encuesta que fue aplicada a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Pedro Carbo:

Figura 2

Calificación de la eficacia del control interno

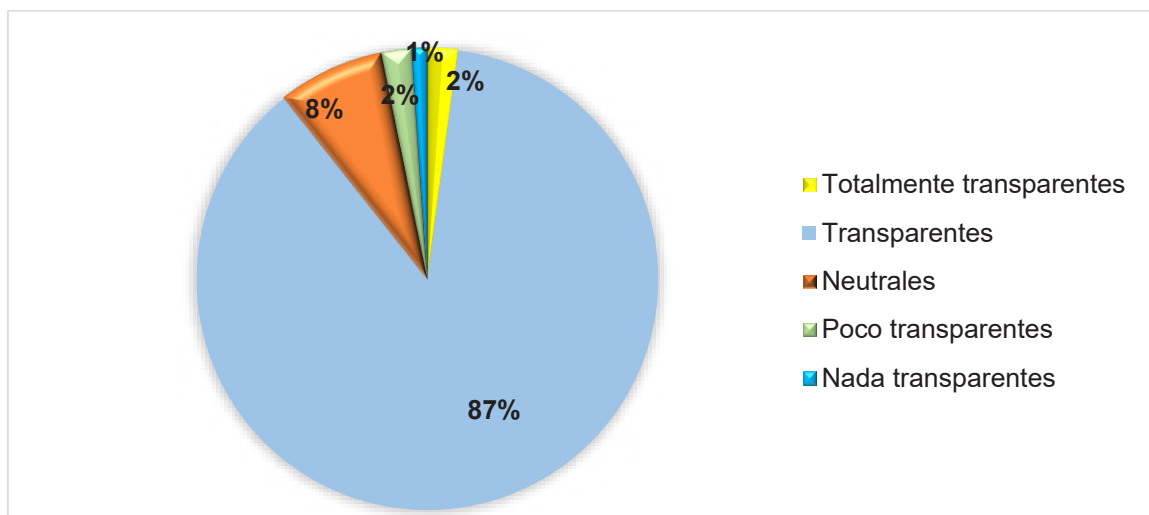


Nota. Resultados de la encuesta dirigida a los funcionarios del GAD Pedro Carbo.

La tabla muestra que el 84% de los encuestados califica el control interno en el departamento de Talento Humano como “Efectivo”, un 11% como “Neutral”, un 3% como “Muy Efectivo”, y un 2% como “Inefectivo”, sin ninguna calificación de “Muy Inefectivo”, lo que sugiere una percepción general positiva, pero con margen de mejora. Estos resultados son consistentes con los estudios de Lenz y Hahn (2015) que subrayan la importancia de la eficacia de los controles internos para la eficiencia operativa y la reducción de riesgos. Sin embargo, la relativamente baja percepción de “Muy Efectivo” y la presencia de opiniones “Neutral” e “Inefectivo” resaltan áreas que requieren atención, como se menciona en Alfaro (2020), indicando que la gestión de información del personal y la evaluación del desempeño podrían beneficiarse de mejoras continuas para aumentar la percepción de efectividad del control interno.

Figura 3

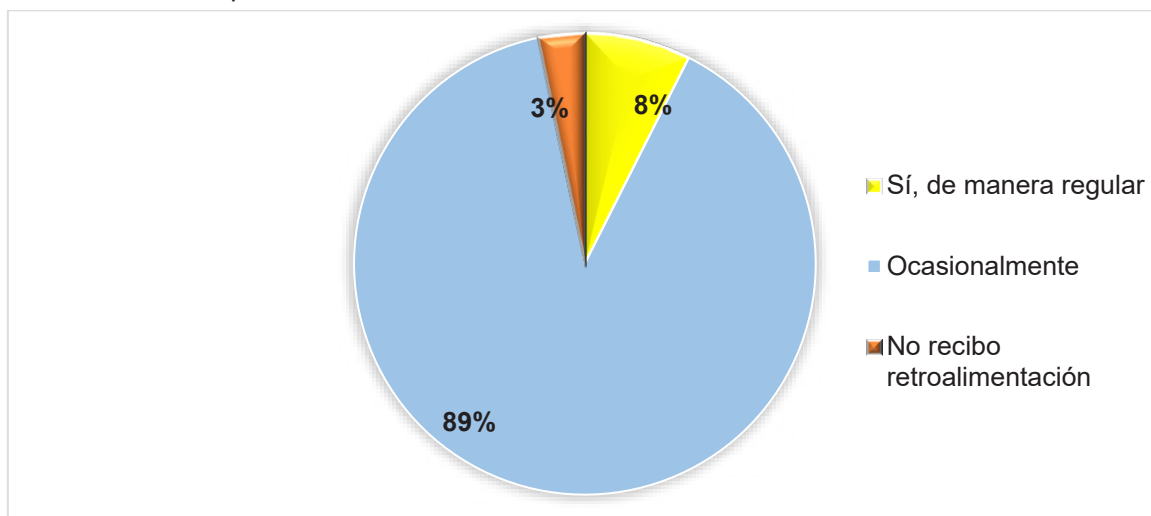
Políticas de talento humano transparentes



Nota. Resultados de la encuesta dirigida a los funcionarios del GAD Pedro Carbo.

Figura 4

Retroalimentación periódica del DTH

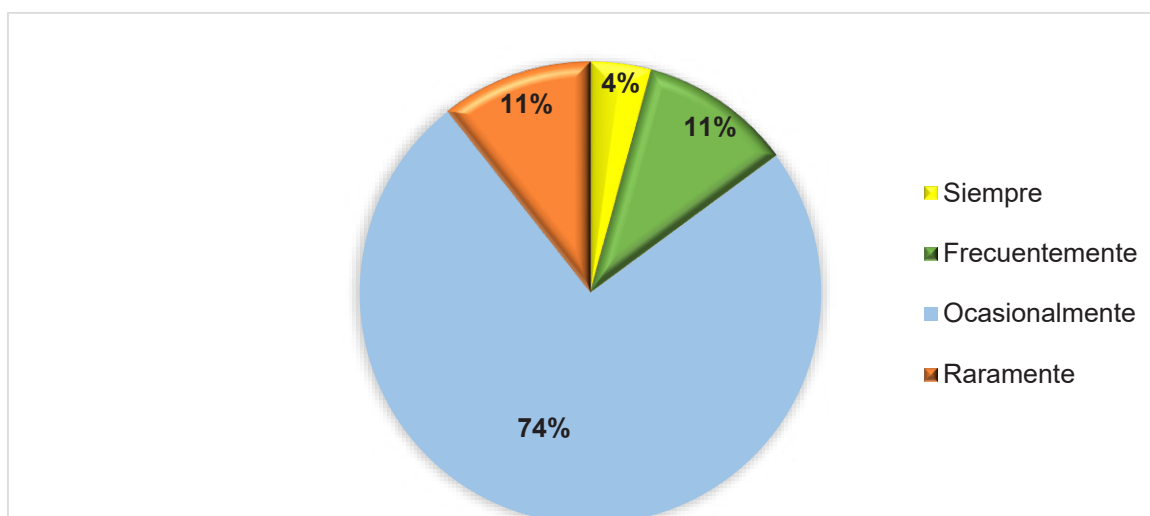


Nota. Resultados de la encuesta dirigida a los funcionarios del GAD Pedro Carbo.

La tabla revela que el 87% de los encuestados considera que las políticas de Talento Humano son "Transparentes", un 8% las percibe como "Neutrales", un 2% las califica como "Totalmente Transparentes" y "Poco Transparentes", y un 1% las ve como "Nada Transparentes". Este alto porcentaje de respuestas positivas sugiere que las políticas son mayormente claras y accesibles, aunque todavía hay una pequeña fracción de empleados que no las perciben de la misma manera. Comparando estos resultados con el estudio de Cuevas (2022), que enfatiza la importancia de la transparencia y claridad en las políticas de gestión de talento para la eficacia organizacional, se observa una coherencia en la percepción positiva general.

Figura 5

Identificación proactiva de riesgo con la gestión de talento humano

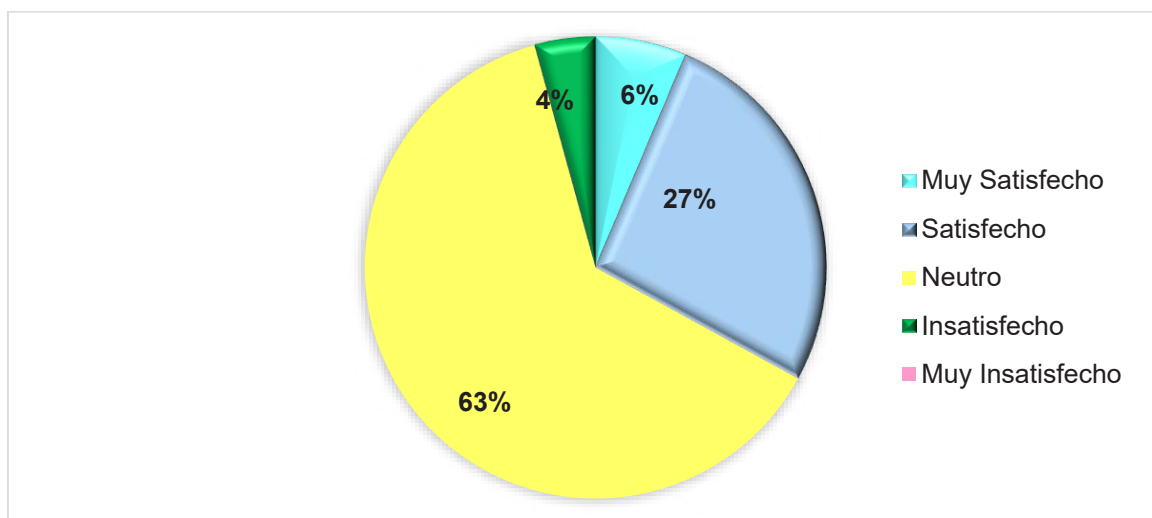


Nota. Resultados de la encuesta dirigida a los funcionarios del GAD Pedro Carbo.

La tabla muestra que la identificación proactiva de riesgos relacionados con la gestión del talento humano se realiza "Ocasionalmente" en un 74% de los casos, "Frecuentemente" en un 11%, "Siempre" en un 4%, y "Raramente" en otro 11%, con ningún caso en la categoría de "Nunca". Estos resultados indican que, aunque hay esfuerzos para identificar riesgos, la mayoría de las acciones son esporádicas y no sistemáticas. Comparando estos resultados con el estudio de López (2020), que enfatizan la importancia de una gestión proactiva y continua de riesgos para evitar problemas graves y mejorar la eficacia organizacional, se evidencia una necesidad de fortalecer la identificación de riesgos en el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Pedro Carbo.

Figura 6

Gestión del talento humano y el control interno en el GAD Pedro Carbo



Nota. Resultados de la encuesta dirigida a los funcionarios del GAD Pedro Carbo.

La tabla indica que la percepción del personal sobre la gestión del talento humano y el control interno en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Pedro Carbo es mayoritariamente "Neutra" en un 63%, seguida de un 27% "Satisfecho", un 6% "Muy Satisfecho" y un 4% "Insatisfecho", sin respuestas de "Muy Insatisfecho". Estos resultados sugieren que, aunque hay un nivel aceptable de satisfacción, la mayoría del personal mantiene una postura neutral, lo que puede reflejar una falta de compromiso o de percepción clara sobre la efectividad del control interno. Comparando con el estudio de Poveda (2020), que enfatiza la importancia de una gestión clara y efectiva del talento humano para la satisfacción del personal, se evidencia la necesidad de mejorar la comunicación y la implementación de políticas de control interno.

CONCLUSIONES

La investigación revela que, aunque el control interno en el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Pedro Carbo es considerado mayoritariamente "Efectivo" por el personal, aún existen áreas críticas que necesitan mejoras. La percepción general positiva indica que las políticas y procedimien-

tos están bien establecidos y en funcionamiento, pero la baja calificación de "Muy Efectivo" sugiere que hay margen para optimizar estos controles, asegurando que sean más robustos y efectivos en todos los niveles de la organización.

Así mismo, los resultados muestran que la transparencia y comprensión de las políticas de talento humano son adecuadas, aunque la retroalimen-

tación y la identificación proactiva de riesgos se llevan a cabo de manera ocasional y no sistemática. Esto destaca la necesidad de implementar sistemas más regulares y estructurados para la retroalimentación y la gestión de riesgos, lo que podría mejorar significativamente la eficacia del control interno. La adopción de prácticas continuas de monitoreo y capacitación del personal también es crucial para mantener altos estándares de gestión y minimizar riesgos potenciales.

Finalmente, la percepción neutra predominante entre el personal sobre la gestión del talento humano y el control interno subraya una oportunidad para fortalecer la comunicación y el compromiso del personal. Al mejorar la claridad y efectividad de las políticas y controles internos, y al asegurar que todos los empleados comprendan y se sientan involucrados en estos procesos, la organización puede aumentar la satisfacción del personal y, en consecuencia, su desempeño y eficiencia general. Estas mejoras son esenciales para asegurar que el control interno no solo se perciba como efectivo, sino que también contribuya de manera tangible al logro de los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, L. F. (2020). Control interno y su incidencia en la ejecución presupuestal del gasto público en la Municipalidad Provincial de Bagua-2018. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo].
- Andrade, J. R. (27 de diciembre de 2020). Los Objetivos del Control Interno. Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/los-objetivos-del-control-interno-jes%C3%BAAs-rodolfo/?originalSubdomain=es>
- Banco Interamericano de Desarrollo . (2022). Políticas de control interno en América Latina y el Caribe: Impacto y beneficios en la gestión del talento humano. Obtenido de BID: <https://www.iadb.org>
- Bravo, E. E., Zambrano, M. I., & Bravo, M. A. (2020). Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. Obtenido de Dominio De Las Ciencias, 6(4), 1312–1338: <https://doi.org/10.23857/dc.v6i4.1546>
- Cevallos, A. L. (2022). El control interno y su incidencia en la planificación presupuestaria del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural Membrillal del período 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3709>
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización . (2010). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Contraloría General del Estado de Ecuador. (2023). Informe anual de auditoría: Sistemas de control interno en los GAD de Ecuador. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec>
- Cuevas, Z. V. (2022). El control interno y su incidencia en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Samegua. Moquegua, 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8615>
- Encalada, D. C., Paredes, J. A., & Gil, D. J. (2020). El control interno de los activos fijos y su incidencia en los estados financieros del sector público. Obtenido de Revista Científica Ciencia Y Tecnología, 20(25): <https://doi.org/10.47189/rcct.v20i25.274>
- Espinoza, M. B. (2020). Caracterización del control interno en el área de recursos humanos de empresa Frutos y Especies SAC Rubro Industria, distrito Santa Anita – Lima – 2018. Obtenido de [Tesis, Universidad Católica los Ángeles de

Chimbote]: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/17895>

Instituto de Auditores Internos. (2023). Informe sobre el estado de los controles internos en la gestión de recursos humanos a nivel mundial. Obtenido de IIA: <https://www.theiia.org/>

López, E. (2020). evaluación del sistema de control interno y su incidencia en el proceso administrativo de la empresa CEILMACA del cantón Portoviejo. Obtenido de [Proyecto de investigación para obtener el título de Ingeniero en Auditoría]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2159/1/LOPEZ%20CEDE%-C3%91O%20EDWARD%20ANTONIO.pdf>

Mejía, I. V. (2022). Control interno como herramienta para la gestión financiera y contable en instituciones del sector público. Obtenido de [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]: <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/8806>

Ortiz, C. G. (2021). Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. Obtenido de Revista Enfoques, 5(17), 32–39: <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.103>

Poveda, A. (2020). Control interno en la administración pública: el control interno en la administración pública como instrumento de rendición de cuentas. Obtenido de Brasilia: Escola da Advocacia Geral da União (AGU).

Vega, L., & Marrero, F. (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. Estudio de la Gestión. . Obtenido de Revista Internacional de Administración, 10, 211-230: [doi:https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10](https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10)