



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL CON
MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN DE
TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE
PERÍODO 2017-2018**

AUTORES:

**EDY JAVIER ZAMBRANO ÁLVAREZ
JAIRO DAVID ZAMBRANO ZAMORA**

TUTORA:

ING. ANDREA SOFIA MENDOZA ZAMBRANO, MG.

CALCETA, MARZO DE 2021

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Jairo David Zambrano Zamora, con cedula de ciudadanía 1717312274 y Edy Javier Zambrano Álvarez, con cedula de ciudadanía 1313220822, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE PERÍODO 2017-2018 es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autor, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



JAIRO D. ZAMBRANO ZAMORA

1717312274



EDY J. ZAMBRANO ÁLVAREZ

1313220822

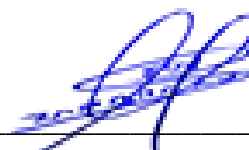
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo Jairo David Zambrano Zamora, con cedula de ciudadanía 1717312274 y Edy Javier Zambrano Álvarez, con cedula de ciudadanía 1313220822, autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: **EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE PERÍODO 2017-2018**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



JAIRO D. ZAMBRANO ZAMORA

CC: 1717312274

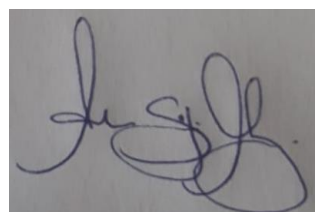


EDY J. ZAMBRANO ÁLVAREZ

CC: 1313220822

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

ING. ANDREA SOFIA MENDOZA ZAMBRANO, MG, certifica haber tutelado el Trabajo de Integración Curricular titulado: EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE PERÍODO 2017-2018, que ha sido desarrollado por JAIRO DAVID ZAMBRANO ZAMORA Y EDY JAVIER ZAMBRANO ÁLVAREZ, previo a la obtención del título de INGENIERO COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.




ING. ANDREA MENDOZA ZAMBRANO, MG

CC: 1309484135

TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

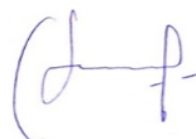
Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Integración Curricular titulado: **EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE PERÍODO 2017-2018**, que ha sido desarrollado por **JAIRO DAVID ZAMBRANO ZAMORA** y **EDY JAVIER ZAMBRANO ÁLVAREZ**, previo a la obtención del título de **INGENIERO COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



ING. MARTHA ÁLVAREZ VIDAL, MG.
CC: 1311004913
PRESIDENTE



ING. MARIE VELÁSQUEZ VERA, MG.
CC:1310476740
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



ING. GEORGE MENDOZA GARCÍA, MG.
CC:1303535114
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

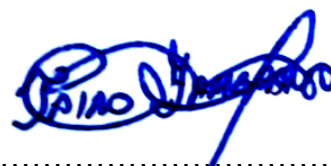
AGRADECIMIENTO

A Dios padre celestial por guiar mis pasos en forma correcta para hacer posible alcanzar mis metas estudiantiles y objetivos propuestos en el transcurso de mi vida.

A mi familia ya que gracias a su apoyo fueron el pilar fundamental de este triunfo académico.

Le agradezco a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manual Félix López, por brindar una educación superior de calidad, en la cual pude construir los conocimientos para la vida profesional.

Muy especial agradecimiento a mi abuela que fue la razón por la que logré este objetivo estudiantil.



JAIRO DAVID ZAMBRANO ZAMORA

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso mi gratitud por haberme permitido alcanzar este logro académico, por haberme dado salud, sabiduría y llenado de fortaleza en momentos difíciles.

A mi padre-abuelo MANUEL ÁLVAREZ (+) por haberme impulsado a seguir el camino de superación, por su incondicional apoyo y por motivarme a seguir adelante, gracias a él hoy en día soy lo que soy, por haberme inculcado valores para ser mejor persona, mis gratitudes infinitas a ti padre y a la reina de mi vida, a mi amada abuelita-madre por ser mi otro pilar importante en mi vida, por estar siempre a mi lado te agradezco madre mía, Dios te bendiga y te ilumine siempre.

A mi mayor tesoro que la vida me ha dado, a mi querida y amada hija MIA VALENTINA, por ser mi inspiración y motivo a seguir saliendo adelante, así mismo, a mi compañera de vida ANDREA SALAZAR por estar conmigo siempre apoyándome, como así también a mi hermano y a mi familia ya que de una u otra manera me brindaron su apoyo.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López por haberme brindado la oportunidad de adquirir conocimiento de calidad en sus aulas.



.....
EDY JAVIER ZAMBRANO ÁLVAREZ

DEDICATORIA

A la memoria de mi abuela **LUCIA ESTHER PAZMIÑO** porque ella fue quien me dio la motivación necesaria para estudiar y se convirtió en la razón para la terminación de la carrera y sea un profesional.

TODO LO QUE SOY SE LO DEBO A ELLA POR ESO Y MUCHAS COSAS MAS GRACIAS POR TODO...




.....
JAIRO DAVID ZAMBRANO ZAMORA

DEDICATORIA

Dedico a Dios este gran logro en mi vida estudiantil por ser mi fortaleza y haberme dado la oportunidad de seguir adelante.

Mi dedicación especial a las dos personas que trazaron mi camino, por el esfuerzo que hicieron para sacarnos adelante a mi hermano y a mí, por brindarnos su apoyo incondicional, y aunque ya no esté físicamente con nosotros este logro sin lugar a duda se lo dedico a mi padre-abuelo MANUEL ÁLVAREZ (+) y a mi querida madre-abuela ORTENCIA FLECHER.

A mi hija MIA VALENTINA y mi compañera de vida ANDREA SALAZAR les dedico este logro, pues ellas han estado siempre acompañándome y dándome ánimos para seguir adelante y deseándome lo mejor en este camino académico.



.....
EDY JAVIER ZAMBRANO ÁLVAREZ

CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	II
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	III
CERTIFICACIÓN DE TUTORA.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
DEDICATORIA.....	VIII
DEDICATORIA.....	IX
CONTENIDO GENERAL.....	X
CONTENIDO DE FIGURAS	XIV
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
KEY WORDS	XVI
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	5
1.3. OBJETIVOS	6
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	6
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
1.4. IDEA A DEFENDER.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. CONTROL	8
2.2. CONTROL INTERNO	9
2.3. IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO	10

2.4. OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO	11
2.5. ALCANCE DEL CONTROL INTERNO	12
2.6. CLASIFICACIÓN DEL CONTROL INTERNO	13
2.6.1. CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO	13
2.6.2. CONTROL INTERNO CONTABLE	13
2.7. NORMAS DEL CONTROL INTERNO PARA EL SECTOR PÚBLICO	14
2.8. CONTROL INTERNO SEGÚN EL INFORME COSO	15
2.9. COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO SEGÚN EL INFORME COSO	16
2.9.1. AMBIENTE DE CONTROL	16
2.9.2. EVALUACIÓN DE RIESGO	16
2.9.3. ACTIVIDADES DE CONTROL	17
2.9.4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	17
2.9.5. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO	17
2.10. EVALUACIÓN.....	18
2.11. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO	18
2.12. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	19
2.13. IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	20
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	22
3.1. UBICACIÓN.....	22
3.2. DURACIÓN.....	22
3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	23
3.3.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO	23
3.3.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	23
3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	24
3.4.1. MÉTODO INDUCTIVO.....	24

3.4.2. MÉTODO DEDUCTIVO	24
3.4.3. MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO.....	25
3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.5.1. ENTREVISTA.....	26
3.5.2. OBSERVACIÓN.....	26
3.6. VARIABLES.....	27
3.6.1. VARIABLE DEPENDIENTE	27
3.6.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	27
3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.7.1. FASE 1: IDENTIFICAR LOS PROCESOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CHONE.....	27
3.7.2. FASE 2: APLICAR UN CUADRO COMPARATIVO DE CONTROL INTERNO ENTRE LA NORMA LEGAL Y LOS PROCESOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CHONE.....	27
3.7.3. FASE 3: VALORAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTROL INTERNO DE LOS PROCESOS QUE SE REALIZAN EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE.....	28
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
FASE 1. IDENTIFICAR LOS PROCESOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CHONE.....	30
FASE 2. APLICAR UN CUADRO COMPARATIVO QUE SIRVA COMO INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LOS PROCESOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CHONE.....	32
PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO	32

CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS REQUERIDOS EN EL SECTOR PÚBLICO	32
LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	32
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	32
EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	33
• PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTON CHONE.....	33
• CUADRO COMPARATIVO DE ACTIVIDADES DE TALENTO HUMANO EN RELACIÓN CON LAS DECLARADA EN LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO	34
FASE 3: VALORAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTROL INTERNO DE LOS PROCESOS QUE SE REALIZAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE	35
• PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE	35
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	44
ANEXOS	48

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Mapa de la ubicación del GAD Municipal de Chone.....	22
Figura 2 Gráfico de la Estructura Orgánica Funcional del GAD de Chone.....	31
Figura 3 Gráfico de la Dirección de Talento Humano del GAD de Chone	33
Figura 4 Cuadro comparativo de la Dirección de Talento Humano del GAD de Chone	35
Figura 5 Fortalezas y debilidades de la Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD del cantón Chone Fuente: Datos tomados del GAD Chone	37
Figura 6 Propuesta de mejoramiento de la Dirección administrativa del Talento Humano.....	40
Figura 7 Seguimiento y Observación del Plan Estratégico de la Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD de Chone.....	41
Figura 8 Oficio dirigido al GAD municipal de Chone.	48

RESUMEN

La presente investigación se fundamentó en el control interno en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone, su finalidad es de verificar si los procesos utilizados en el departamento son los correctos y establecidos en las normativas aplicadas por la ley para las entidades públicas, el estudio tiene como objetivo evaluar las actividades realizadas del control interno con los respectivos hallazgos y resultados, para implementar un plan estratégico necesario que contribuya a un correcto manejo del sistema para solucionar la problemática. En su primera fase para la evaluación de las variables, se realizó una entrevista a la jefa encargada del área de estudio para recopilar información de los procesos y procedimientos de la institución, para tener presente el proceder institucional con el reglamento interno para instituciones públicas y la observación para detallar estas actividades, con base de los instrumentos realizados se permitió conocer los resultados del déficit al control aplicado de las personas involucradas de dicha área, principalmente por los pocos recursos presupuestarios y su recurso humano poco calificado y capacitado. Las deficiencias descubiertas dan como conclusión el poco compromiso laboral que tienen sus empleados perjudicando a la institución y a la ciudadanía, por esto se requiere correctivos inmediatos para su mejoramiento.

PALABRAS CLAVE

Talento humano, evaluación, hallazgo, procesos, control interno, capacitación.

ABSTRACT

The purpose of the research was based of internal control in the Direction of Human Talent of the GAD Municipal of the Canton Chone. Its purpose is to verify if the processes used in the department are correct and established in the regulations applied by law for public entities, the study aims to evaluate the control activities with the respective findings and results to implement a strategic plan that contributes to a correct management of the system to solve the problem. In its first phase for the evaluation of the variables, an interview was conducted with the head in charge of the study area to gather information on the processes and procedures of the institution, to keep in mind the institutional procedure with the internal regulations for public institutions and the observation to detail these activities, Based on the instruments carried out, it was possible to know the results of the deficit to the applied control of the people involved in said area, mainly due to the few scarce resources and poorly qualified and trained human resources, he deficiencies discovered give as a conclusion the little work commitment that its employees have, harming the institution and the citizens, for this reason immediate corrections are required for their improvement.

KEY WORDS

Human talent, evaluation, finding, processes, internal control, training.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El rol de la evaluación del control interno de la gestión de talento humano, constituye hoy el mecanismo que posibilita el buen manejo del personal capacitado y necesarios que se deben utilizar para las respectivas áreas de trabajo en las cuales Talento Humano debe perfilar al candidato más idóneo requerido. Es por esto que el control interno será responsabilidad de cada institución del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos y tendrá como finalidad crear las condiciones para el ejercicio del control.

En el Ecuador las instituciones gubernamentales se rigen a lo dispuesto por la Contraloría General del Estado (CGE), la cual es el órgano rector que tiene como fin regular los controles internos y verificar las actividades que se han encomendado a las instituciones u organizaciones, ya que de esta manera el control interno provee seguridad razonable en el logro de los objetivos institucionales a través de revisiones rigurosas que evidencien el cumplimiento del control interno, mediante lo cual existen normas técnicas y procedimientos emitidos por la CGE que las instituciones tienen que acatar para mantener la seguridad y protección de sus recursos.

Según los exámenes especiales realizados por la CGE a las Direcciones de Talento Humano de los GAD Municipales del país, estos exámenes reflejan que no cuentan con políticas internas que regulen a los mismos, por lo que los procesos que estas unidades realizan lo hacen de manera mecánica o burocrática, no cuentan con indicadores de gestión que ayuden a medir el cumplimiento de los procesos establecidos por la CGE ecuatoriano.

En la actualidad el control interno en las instituciones públicas ecuatorianas ha alcanzado una incuestionable importancia, puesto que permite garantizar el buen manejo y gestión de los recursos que cuenta la institución para así evitar correr riesgos que conlleven un desvío en el control interno, con el fin de generar una indicación confiable de su situación para mejorar su gestión y sus operaciones establecidas en cada proceso, ayudando a que el talento humano y los recursos (materiales y financieros) disponibles, sean utilizados de forma eficiente, bajo criterios técnicos que permitan asegurar su integridad de custodia y registro oportuno.

El control interno es la herramienta que permite evaluar el cumplimiento de los procesos que se ejecutan en las instituciones del Estado ecuatoriano, el control interno comprende el plan organizacional, el conjunto de estrategias y medidas correctivas que permiten alcanzar los objetivos realizados por la institución en su planificación. Al respecto, Guzmán (2017) manifiesta que:

Al momento de realizar el control interno dentro de las entidades públicas, se tiene como mayor relevancia el constante mejoramiento de sus gestiones, el correcto uso de todos los recursos y conseguir los objetivos planteados de la institución, para así promover la mejora continua de las todas operaciones (p.24).

La evaluación del control interno se hace relevante para identificar la correcta ejecución de las actividades y procesos al momento de las decisiones que realicen los de talento humano, ya que su objetivo primordial es que todo el personal que preste allí su servicio se involucre en el análisis de los planes de desarrollo institucional en cada área.

Cuando se trata de evaluación tendremos que enfocarnos en la correcta revisión y análisis de todos los procedimientos que han sido agregados al ambiente y estructura del control interno, así como a los sistemas que mantiene la entidad para el control e información de las ejecuciones y sus resultados, con el fin de determinar si está cumpliendo a carta cabal con los

objetivos propuestos de la unidad de talento humano dentro del sector en que se desenvuelve, por ende, es necesario definir una metodología para la evaluación del Control Interno, que sea sólido y funcione en rendimiento de los mejores resultados para la entidad (Calle y Valdez, 2016, p.41).

En los GAD's municipales de la provincia de Manabí, no aplican correctamente los procesos de la Administración de Talento Humano, debido a que existen funcionarios públicos que se encuentran laborando sin tener el adecuado perfil profesional, ya que el cargo que tienen bajo su responsabilidad no lo amerita, razón por la cual se ha venido ocasionando ineficiencia en el desempeño laboral en los GAD's de Manabí.

En consecuencia, los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Manabí, presentan constante inconformidad y reclamos de parte de los usuarios en los servicios que brindan, debido a que los procesos de selección y administración del Talento Humano, no se desarrollan bajo procesos técnicos que garantice que los puestos de trabajo sean ocupados por profesionales y trabajadores con el perfil adecuado que les permita desempeñarse de manera eficiente en las actividades asignadas.

Se resalta que todas las instituciones en general a nivel nacional tienen un gran déficit en capacitar a sus empleados en las distintas áreas, enfocándonos en la dirección de talento humano acentuamos su casi nulo compromiso en tener las mejores partidas en respectivos puestos, es por esto que si se invirtiera en un desarrollo constante de profesionales capacitados se lograra un mejor resultado en provecho de las entidades públicas. Por esto, Nazareno (2015) redacta que:

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, tienen poca ventaja en la capacidad del talento humano, por lo que se debe mejorar las falencias existentes en el manejo del Talento Humano, ya que debido a que no se cuenta con un personal con el perfil idóneo para desarrollar actividades asignadas, se debería de contar con funcionarios que tengan la capacidad y la preparación necesaria para desempeñar de mejor manera las funciones

que se les encomienda, que sea capaz de alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales, brindando un servicio de calidad y eficiencia, adaptándose a un mundo que está en constante cambio (p.1).

Es de mucha relevancia para toda institución pública o privada tener el más óptimo y eficaz control interno en las actividades que se ejecutan dentro de sus empresas, porque de su correcto desarrollo y eficiencia de todos los procedimientos depende el más calificado uso del recurso humano y material con los que se cuentan. De acuerdo con Huayta (2017) dice que:

El control interno es el proceso que tiene por objeto garantizar la eficiencia de los procesos que ejecuta cada institución. El control interno está orientado a cumplir con el ordenamiento de las normas de control establecidas por la Contraloría General del Estado, promoviendo eficiencia y eficacia en los procesos de cada institución, garantizar confiabilidad en el desarrollo de las funciones y evaluar el correcto funcionamiento de los procesos administrativos (p.16).

El control interno tiene su mayor importancia en su enfoque de Talento Humano, ya que sus procesos y procedimientos que se realizan en dicha área son los logros como institución. De ellos depende que la institución tenga el personal más idóneo en sus respectivos puestos, ellos juegan un rol de importancia porque de ellos dependerá el éxito. Para Bonilla (2015), redacta que:

El área de talento humano, ya que es la base y fundamento de que todo su sistema funcione correctamente, es ahí donde se deben enfocar en generar los mayores resultados para que las actitudes frente a sus compromisos con la organización estén direccionadas a dar lo mejor de sí como persona y profesional, en busca de su desarrollo constante de sí mismo y de la empresa que representa (p.4).

En muchas ocasiones, al momento de tratar de control interno se entiende de distintas maneras, depende del usuario, preparador, auditor o departamento. Para

el mayor resultado en las diferentes áreas se deben establecer protocolos necesarios en las distintas instituciones para que sea más eficiente lo procesos y procedimientos que se empleen. Pilataxi y Molina (2015) sostienen que:

Se presentan regulaciones de control interno en relación a la gestión de talento humano. Las mismas ayudan a establecer y encaminar de mejor manera los recursos del control interno en las instituciones de modo que predominen de manera objetiva y positiva en la gestión del talento humano, logrando ser más efectivo en los procesos para cumplir los objetivos (p.3).

El GAD Municipal del cantón Chone es una entidad del sector público con autonomía, cuenta con una Dirección de Talento Humano, que en su trabajo diario busca entregar procesos de calidad y calidez ajustados a las exigencias de las normativas laborales ecuatorianas y las normas de control del servidor público, La gestión humana tiene como objetivo representar tareas de capacitación, administración, evaluación, gestión y análisis de diversas situaciones en su labor para poder medir la eficiencia de los grupos de trabajo que fueron conformados, para así como reconocer áreas que pueden mejorarse y prevenir escenarios adversos para la organización.

Con los antecedentes expuestos, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo beneficia la evaluación del control interno en la Dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chone?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Se debe priorizar el control interno en la Dirección de Talento Humano, para la prestación de servicios eficientes y eficaces, que satisfaga las necesidades de sus usuarios internos o externos, un factor importante para generarlos es administrar correctamente sus recursos, uno importante es la Dirección de Talento Humano donde se aplicó el estudio en el GAD Municipal del cantón Chone.

La investigación está sustentada en la normativa vigente emitida por el organismo máximo del control, la Contraloría General del Estado como son las Normas de control interno, que permitió verificar el control interno aplicado en la Dirección de Talento Humano, en este caso se identificará el nivel de cumplimiento de las normativas para el desarrollo de las actividades del Talento Humano. al GAD Municipal del cantón Chone.

En el ámbito social, se vinculó el conocimiento técnico de los entendimientos aplicados de las normas de control interno a investigaciones en el ámbito práctico que dará mayor conocimiento, generada de la exploración y mejora de los procesos internos en el GAD municipal del cantón Chone.

En lo económico, favorece a la institución porque a través de la evaluación del control interno a la dirección de talento humano la entidad dispondrá de una mejora en la administración de los recursos humanos de calidad que garanticen un eficiente trabajo, que beneficiará directamente a la ciudadanía a través de la atención cálida y efectiva en la prestación de servicios comunitarios y que redundará en la gestión de la obra pública del cantón Chone.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el control interno en la Dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chone para dar resultados de mejoras.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los procesos que se ejecutan en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone.

- Aplicar un cuadro comparativo de control interno entre la norma legal establecida y los procesos que se ejecutan en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone.
- Valorar el cumplimiento del control interno de los procesos que se realizan en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone.

1.4. IDEA A DEFENDER

La evaluación del control interno en la Dirección de Talento Humano fomenta el correcto proceso de gestión del recurso humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chone.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. CONTROL

El control es el último elemento dentro del proceso administrativo y es la parte que implica regularización de actividades dentro de la organización, y como último elemento complementa a cada uno de los procesos administrativos para el logro de los objetivos. Viñas (2018) manifiesta que: “El control es una función esencial de cualquier organización pública, orientada a verificar la consistencia de las actuaciones y a proveer la información necesaria para introducir las correcciones en aras de lograr los objetivos propuestos” (p.35).

La gran importancia del control interno en la gestión administrativa pública, nos permite establecer las medidas y correcciones necesarias para alcanzar las metas y objetivos que planifican las organizaciones, para así promover la eficiencia, la eficacia y la efectividad en la administración de los entes públicos, Bitoraje (2011) define al control como:

El proceso que consiste en controlar las acciones, a través de las cuales se alcanzarán los objetivos planteados por la institución; es el proceso de verificación de los resultados, para demostrar que las políticas o acciones tomadas corresponden con los objetivos, y en caso contrario aplicar las medidas correctivas necesarias (p.111).

El control interno desde hace mucho tiempo ha sido reconocido como fundamental e indispensable en la actividad empresarial y en la práctica de la auditoría. De su correcta realización se podrá determinar las correcciones y mejoras necesarias de las inconsistencias que se presenten al momento de tener resultados finales. Rivas (2014) refiere lo siguiente:

El control es un elemento esencial en la obtención de los objetivos generales de las entidades u organizaciones, por tanto, tiene que ser apropiado con un

sistema organizado, además, poseer una posición fundamental, exponer preferencias y condiciones. En la realidad, la mayoría de las decisiones administrativas son tomadas en base a los datos contables. Estas decisiones cambian, desde gestiones como obtención de inventarios hasta perfeccionar la contextura de costos y gastos de las instituciones. Es por esto que se muestra un control organizacional denominado control interno, destinado únicamente a regularizar los movimientos de las actividades operacionales que se realizan diariamente en una institución (p.42).

El control es el proceso administrativo que le permite a las organizaciones medir y corregir el desempeño tanto individual como organizacional, es decir, el control es la medición de los resultados en relación a lo planificado, donde éste permita corregir rápidamente las desviaciones y de esta manera mejorar los planes, garantizando que las actividades proyectadas sean alcanzables.

2.2. CONTROL INTERNO

El control interno está compuesto por un conglomerado de proyectos, métodos, fundamentos, reglas, técnicas y mecanismos responsables de revisar y valorar los movimientos, operaciones y la administración de la información y los recursos ejecutadas en la organización. Además, dicho conjunto es también encargado de verificar que la administración se encamine a las políticas planteadas y este ajustada a la normativa constitucional actual.

Se plantea un control interno para que se garanticen la mayor eficacia y eficiencia en los procesos que se ejecuten. Lozano y Tenorio (2015) afirman que: “el control interno es un conjunto de procedimientos y políticas relacionados entre sí, que tienen por objeto garantizar la eficiencia y veracidad dentro de una organización” (p.2). El control interno se ejecuta por la comisión administrativa, la directiva y los demás individuos de la empresa, proyectado con el fin de otorgar un nivel de certidumbre prudente en el alcance de los objetivos vinculados con las operaciones, la información y el cumplimiento. Mientras que para Navarro y Ramos (2016), manifiestan que el control interno es:

Una secuencia de etapas donde se establece la forma de gestión con el cual tendrán que ser dirigidas, además, posibilita localizar cualquier problema que no haga dar el alcance de las metas planteadas, cooperando en la toma de decisiones, permitiendo la correcta ejecución de los objetivos fijados por la institución (p.3).

El control interno es el proceso que comprende el plan de una organización, es la verificación de las actividades y los procedimientos que aseguran que los activos están protegidos, así mismo, es el conjunto de normas, políticas, medidas regulatorias y demás actividades que se encaminan a generar un adecuado funcionamiento de la organización, de acuerdo con las normas institucionales y legales trazadas por la dirección, garantizando la eficiencia y teniendo como fin el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2.3. IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO

La importancia del control interno es significativa, se tiene relevancia sobre tener un correcto proceso administrativo. Henao (2017) manifiesta que el control interno es de gran relevancia en cualquier organización, dado que, no solo permite un empleo correcto, ordenado y eficaz en los procesos y procedimientos aplicados para la ejecución de las actividades de la institución, sino que también posibilita proteger los activos, usando como apoyo el asentamiento de indicadores de control, creados de acuerdo a las exigencias y perspectivas organizacionales (p.61).

Para Salinas (2016), el control interno es importante ya que comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos estén debidamente protegidos y que la función de la institución se realice eficientemente conforme a las normas perfiladas por la administración; por ende, el control interno es un proceso que al estar oportunamente proyectado y aplicado al sistema organizacional de una entidad, fomentara una mejor credibilidad en sus operaciones y actividades.

El control interno es relevante en la gestión del recurso humano, en las instituciones u organizaciones es fundamental, ya que permite establecer medidas correctivas,

verificar el cumplimiento de los procesos establecidos y mitigar el riesgo. Para Quimi (2015) el control permite que se valore el desarrollo de los procesos, la posibilidad para determinar criterios nuevos que mejoren la eficacia en el uso de los recursos, así mismo, que la información otorgada por el trabajador tenga la competente exactitud para la adecuada toma de decisiones por parte de la administración.

El control interno es importante porque permite tener en cuenta las actividades que realiza la organización y de acuerdo con los planes organizacionales se verifica si se están cumpliendo, además la importancia del control interno radica en detectar desviaciones e irregularidades que se pueden presentar en la realización de las actividades de la entidad, por ende, el control interno permite plantear medidas correctivas o de solución para mejorar los procesos administrativos.

2.4. OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO

El control es implantado como el bosquejo del sistema de una entidad. De tal manera, Dextre y Del Pozo (2012) manifiestan que es imprescindible que cubra los siguientes puntos:

- Aplicación de reglas y aspectos para la explicación y realización de las actividades, con las inspecciones adecuadas que las amparen, así mismo, las diferentes maneras de evaluar el rendimiento.
- Verificación de las actividades y establecer si el rendimiento guarda relación con los objetivos planteados desde el inicio.
- Mensuración y valoración de los resultados en relación a los objetivos que se lograron en un tiempo establecido.
- Desarrollo necesario de acciones reformatorias
- Ejecutar los cambios imprescindibles para lograr las metas inicialmente establecidas.

Por otro lado, según García (2015) para lograr un correcto control interno, se derivan objetivos, los cuales permiten:

- Inducir y garantizar el completo acatamiento, interés, obediencia y aceptación a las políticas fijadas por la administración de la organización.
- Fomentar eficacia operacional.
- Garantizar razonabilidad, fiabilidad, pertinencia y probidad de los datos financieros, así mismo, de la administración y operatividad que se origina en la institución.
- Amparo de los activos de la institución (p.28).

Los objetivos del control interno son acciones, medidas, planes o sistemas que emprenden las organizaciones y que tienden a ser cumplidos para fortalecer el control interno en las instituciones. Asimismo, toda acción, medida, plan o sistema que no tengan en cuenta estos objetivos o los descuide, es una debilidad de control interno, el cual es considerado como la herramienta que permite identificar irregularidades en los procesos dentro de la institución.

2.5. ALCANCE DEL CONTROL INTERNO

La relevancia del alcance del control interno propicia resultados más relevantes al momento de identificar falencias. Martínez (2016) manifiesta que el control es una herramienta que posibilita observar e inspeccionar el rendimiento del cargo público con el propósito de afirmar que las funciones de cada unidad se efectúan de acuerdo a la normativa, de lo contrario se sanciona el comportamiento inadecuado de los empleados públicos, sea por acciones o negligencias y enmendar sus funciones (p.3).

De acuerdo con Silva (2016), la relevancia y continuidad de las actividades de inspección es en base a los riesgos a dirigir y del nivel de credibilidad que aporta a la administración el sistema de control, la inspección de los controles internos puede ejecutarse a partir de prolongadas actividades, adheridas a los procesos de la entidad y estimaciones independientes por parte de la administración, del cargo de auditoría interna o de individuos autónomos.

Para Estupiñán (2006), el control interno pertenece a un enfoque actual, dado que, todos sus procedimientos están incorporados a los métodos administrativos. Además, la actividad eficaz de sus elementos permite el logro de los objetivos, otorga información eficiente y veraz adaptada a las normas, adquiriendo una calidad prudente y eficiente. Al tener una correcta inspección del proceder en las normas de control interno, como están estipuladas en las instituciones, se tendrá una mayor eficacia al momento de alcanzar los objetivos propuestos.

2.6. CLASIFICACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La clasificación del control interno se puede realizar desde dos puntos de vista, Cedeño (2012), detalla que los controles de la organización pueden clasificarse de la siguiente manera:

2.6.1. CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO

El control interno administrativo se orienta con los instrumentos, métodos e información que son parte de las decisiones tomadas, distribución del mando, obligaciones, cargos y actividades de la administración. De esta manera, impulsa la eficacia de los procedimientos, el cumplimiento del régimen preceptuado y de los objetivos proyectados (Cedeño 2012, p.101).

El control interno administrativo es aquel procedimiento que permite a las organizaciones la coordinación de sus funciones y al cumplimiento de las políticas internas, y a una gestión eficiente con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por las entidades u organizaciones, así como también implica medir el desempeño contra las metas y los planes, muestra donde existen desviaciones con los estándares y ayuda a corregirlas.

2.6.2. CONTROL INTERNO CONTABLE

El mismo Cedeño (2012), sostiene que el control interno contable se ocupa fundamentalmente de salvaguardar los activos de una entidad obstaculizando que

se empleen en otros proyectos, además, impedir que se incidan en pasivos no útiles o de manera incorrecta. Este control integra todo el esquema que tiene la entidad, políticas y leyes vinculadas con los procedimientos contables financieros que se efectúan en la (p.100).

El control interno contable es el encargado de verificar que todas operaciones de la organización se encuentren contabilizadas de manera correcta, permitiendo la elaboración de los estados financieros confiables y oportunos, así mismo, este tipo de control permite verificar la información presupuestaria para la toma de decisiones de la entidad.

2.7. NORMAS DEL CONTROL INTERNO PARA EL SECTOR PÚBLICO

Es del conocimiento general de la ciudadanía que toda entidad del sector público se encuentra regulado por leyes y normas del estado, las cuales le otorgan movilidad a sus diferentes instituciones y organismos, de acuerdo con las normas del control interno aplicadas que se rigen para el sector público de la República del Ecuador se constituyen en:

Las guías generales emitidas por la Contraloría General del Estado, orientadas a promover una adecuada administración de los recursos públicos y a determinar el correcto funcionamiento administrativo de las entidades y organismos del sector público ecuatoriano, con el objeto de buscar la efectividad, eficiencia y economía en la gestión institucional. Se instrumentan mediante procedimientos encaminados a proporcionar una seguridad razonable, para que las entidades puedan lograr los objetivos específicos que se trazaron; tienen soporte técnico en principios administrativos, disposiciones legales y normativa técnica pertinente (p.20).

Dentro de las normas de control interno para el sector público, la máxima autoridad y los directivos de la entidad, son los encargados de establecer seguimiento a los procesos, evaluaciones periódicas para asegurar la eficacia del sistema de control

interno en las instituciones del sector público con la finalidad de alcanzar una buena administración y manejo de los recursos públicos.

2.8. CONTROL INTERNO SEGÚN EL INFORME COSO

COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway, 2010) define el control interno como una sucesión de procesos, desarrollado por la asociación de directivos, la administración primaria y otros empleados de la organización, creado para otorgar certidumbre racional en base con el alcance de los objetivos de la entidad. Según, Mantilla (2018) define el control interno según el informe COSO como:

Un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de la empresa, el mismo consta de cinco componentes interrelacionados derivados del estilo de la dirección e integrados en el proceso de gestión. Estos elementos generan una sinergia y forman un sistema integrado que responde de una manera dinámica a las circunstancias cambiantes del entorno y los componentes representan lo que se necesita para lograr los objetivos organizacionales (p.4).

El informe COSO fue creado para estudiar el control interno dentro de las organizaciones, según Macías (2016): Es un proceso que lleva a cabo el consejo de Administración, la dirección y los demás miembros de una entidad, con el objeto de proporcionar un grado razonable de confianza en la consecución de los objetivos. Un aspecto de relevancia en la definición propuesta por COSO es que se trata de un proceso, donde los controles son un conjunto de acciones, cambios o funciones que, en su conjunto, conducen a cierto fin o resultado. Esto convierte al control interno en un sistema integrado de materiales, equipo, procedimientos y personas (p.154).

El informe COSO es un modelo de control interno llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de la

organización, aplicando normas y procedimientos, salvaguardo de bienes y el eficiente uso de los recursos, así como el correcto y oportuno registro y manejo de información.

2.9. COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO SEGÚN EL INFORME COSO

El informe COSO es una metodología para la implementación y la gestión de un sistema de control interno. El control interno según el modelo COSO está conformado de cinco componentes interrelacionados e integrados en los procesos de la organización. Matamoros y Cirino (2015) definen los cinco componentes del control interno según el informe COSO.

2.9.1. AMBIENTE DE CONTROL

El entorno de control es el apoyo del control interno, aportando organización al sistema. En él se ampararán los demás elementos, siendo primordial para fortalecer la base de un fuerte y eficaz proceso de control interno. Define el modelo de las actividades de una entidad y actúa en la toma de conciencia de sus administrativos, los componentes a observar en el ambiente de control serán los valores éticos, la disposición de los empleados de la entidad, métodos de administración y gestión, estructura organizacional, correcta asignación de mando y compromiso, además, las políticas y prácticas de personal utilizadas.

2.9.2. EVALUACIÓN DE RIESGO

Toda organización confronta una multitud de peligros intrínsecos y externos que deben ser examinados y valorados. Una estipulación anterior a la valoración del trance es el reconocimiento de los objetivos, después se ejecuta la observación de los riesgos importantes y su falta de cumplimiento en base a la obtención de los objetivos. En la valoración se tendrá que estudiar que los objetivos se hayan fijado y notificado apropiadamente.

2.9.3. ACTIVIDADES DE CONTROL

Las labores de control son las políticas, procesos, métodos, praxis y sistemas que posibilitan a la Dirección dirigir los peligros registrados mientras se realiza el proceso de valoración y comprobar que se cumpla con las pautas fijadas. Los trabajos de control se realizan en todos los grados de la entidad y en las fases de la gestión, iniciando desde la producción de una matriz de trances. En la valoración del proceso de control interno no solo se tiene que observar la instauración de las labores reformatorias para los peligros registrados, sino que además de todo revisar si están adheridas en la objetividad y si los resultados alcanzados son los deseados.

2.9.4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Debe conservarse una comunicación eficiente, es decir, que circule en todas las administraciones en base a todos los entornos de la entidad. La Dirección tiene que manifestar de manera sagaz las obligaciones de cada empleado, este debe entender cuál es su función en el proceso de control interno y como las labores autónomas están en relación con las labores de los demás. De igual manera, tienen que poseer los recursos para informar elocuentemente a los directores.

2.9.5. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO

Las evaluaciones constantes, individuales o una integración de ambas se emplean para fijar si cada elemento del control interno, incorporados los controles para obedecer los preámbulos de cada elemento, que se encuentren actualizados y funcionen favorablemente. Los hallazgos son evaluados y los desperfectos son informados adecuadamente, lo importante es informado a la alta gestión y al directorio.

2.10. EVALUACIÓN

Dependiendo de las actividades particulares de cada entidad u organización, se prevé de manera técnica y profesional llevar una evaluación con la finalidad de evitar errores o deficiencias en la empresa o institución. Morre (2015), redacta que “La evaluación se define como el proceso mediante el cual se intenta determinar el valor de una cosa o persona o el grado de cumplimiento de determinados objetivos. Este término puede utilizarse haciendo referencia a distintos enfoques”

Por otra parte, Coopers y Lybrand (s.f) plantean: “Cada entidad se enfrenta a diversos riesgos externos e internos que tienen que ser evaluados. Una condición previa a la evaluación del riesgo es la identificación de los objetivos a los distintos niveles, vinculados entre sí e internamente coherentes”. Cabe recalcar que al llevar una correcta evaluación a todos los procesos que se realicen en las distintas áreas de trabajo, se tendrá un mejor resultado al momento de llevar a cabo las actividades de cada trabajador que aquí se emplee.

2.11. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

La evaluación de control interno es un proceso muy significativo que se debe llevar a cabo en todas las áreas, porque su propósito principal es conocer sus fallas y corregirlas o en su defecto mejorarlas con base de las normas o procesos a seguir que dicha institución tenga. Vélez y Llumitaxi, 2015 afirma que:

La evaluación del sistema de control interno define las fortalezas y debilidades de la organización mediante una cuantificación de todos sus recursos. La evaluación del SCI (sistema de control interno) basado en principios, reglas, normas, procedimientos y sistemas de reconocido valor técnico es el fundamento de la realización de una buena auditoría financiera (p. 21).

El principal paso para el auditor es valorar la estructura del control para reconocer los peligros que se quieren disminuir con el control; después, tiene que establecerse

que controles se hayan para reducir esos trances. Además, se debe definir si se ha puesto en marcha a través de diálogos con los empleados de la entidad y la ejecución de procesos complementarios. (Sotomayor, 2015, p. 2).

Por otra parte, Catácora (2015) afirma que “Evaluar el control interno abarca una serie de herramientas y métodos que deben ser utilizados a fin de conseguir resultados óptimos y satisfactorios para la institución, delimitando o dando a conocer el nivel de cumplimiento de los procedimientos y normativas aplicables a la entidad. Al momento de evaluar de Control Interno se sabrá si los procesos que se requieren en las distintas áreas son llevados como la institución y la ley piden que sean realizadas, su significado tiene alta relevancia porque de ello depende el correcto funcionamiento de la entidad.

2.12. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

Se debe saber que existen distintos procedimientos de valoración, que logran ser empleados para distintos objetivos a realizar. Inicialmente, se debe entender que modelos de valoración tienen que ser utilizados para instruirse. Además, simplificarle el sistema de selección de la valoración correcta para capacitarse. Barquero (2015) indica que “en el proceso de evaluación del control interno un auditor debe revisar altos volúmenes de documentos, es por esto que el auditor se ve obligado a programar pruebas de carácter selectivo para hacer inferencias sobre la confiabilidad de sus operaciones” (p. 23).

Con la finalidad de brindar confiabilidad e imparcialidad en cada una de las pruebas a ejecutarse, el profesional auditor deberá cumplir lo siguiente:

- La muestra seleccionada debe ser suficiente y pertinente.
- Puede variar de acuerdo al mecanismo de control interno.
- Los documentos deben ser revisados y verificados con toda la celeridad del caso.

Por otra parte, Coopers (s.f) afirma que “Los métodos de evaluación sirven para evaluar los procedimientos aplicados en la institución en función a la normativa vigente en la misma, el auditor utiliza estos para evitar la revisión y verificación de grandes cantidades de documentos e información” (p. 85).

Los métodos de evaluación de control interno permiten en primera instancia al equipo auditor utilizar esta herramienta indiferentemente de la forma para conocer el nivel de cumplimiento y el riesgo de cada uno de los procesos utilizados en la entidad u componente evaluado para de esta manera cumplir con los objetivos que la institución se plantea alcanzar.

2.13. IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

Se debe saber que un jefe de control interno en figura de los ministerios y jurisdicciones administrativas y un director de control interno en imagen de los gobiernos, son escogidos periódicamente a través de un sistema al azar, desarrollado en función del Consejo Nacional del Gobierno Nacional en materia de Control Interno. Bonilla (2016) establece que:

Por todos es conocido que procesos como el control interno requieren de una serie de elementos formales y ordenados de lo que se hace, con pena de caer en el fracaso, y estoy refiriéndome a la planeación, presupuestación, calidad del talento humano, sistemas de información fiables, detección de riesgos y a los procesos y actividades con calidad, controladas a través de indicadores y metas como una manera de corregir el rumbo (p. 9).

Cuanto mayor y compleja sea una empresa, mayor será la importancia de un adecuado sistema de control administrativo y contable. Pero cuando tenemos empresas que tienen un dueño y a su cargo varios empleados, con varias tareas delegadas, es necesario contar con un adecuado sistema de control administrativo y contable. Este sistema deberá ser sofisticado y complejo según se requiera en función de la complejidad de la organización (Thompson, 2010. p. 28).

Todo servidor público o privado sabe que la importancia que tiene el control del talento humano es muy alta, ya que la entidad en la cual presta sus servicios cuenta con su capacidad de seleccionar y reclutar el mejor talento que sean necesarias para la organización, de esta manera la gestión del talento humano ofrece la posibilidad de encontrar en las personas inmersas en la organización, sus potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones, generando un valor agregado, un aspecto diferenciador productivo y competitivo.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

A continuación, se describen cuáles son los métodos, técnicas, herramientas y procedimientos que se llevaron a cabo para la evaluación del control interno a la dirección de Talento Humano del GAD municipal del cantón Chone.

3.1. UBICACIÓN

Esta investigación se desarrolló en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone, la cual se encuentra ubicado en la calle Bolívar y Colón en la ciudad de Chone.



Figura 1 Mapa de la ubicación del GAD Municipal de Chone.

Fuente: Google Maps

3.2. DURACIÓN

Esta investigación se desarrolló en un tiempo de 9 meses, a partir de la aprobación del mismo.

3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Se realizaron 2 tipos de investigación de acuerdo al tipo de proyecto de tesis, los mismos que son de campo y bibliográfica, que permitieron la obtención de información competente y veraz. Estas acciones son una secuencia de los procesos de investigación propuestas en el objeto de estudio.

3.3.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación de campo se utilizó para la recolección de información de fuente directa en el GAD de Chone con el personal que labora en el departamento, con los datos proporcionados los que fueron tomados para la realización de la investigación dando validez a la información de los procesos.

La investigación de campo también proviene de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones con el fin de recoger los efectos que cada proceso o variable a investigar haya logrado el objetivo esperado en el estudio. Esta se presenta mediante el empleo de una variable externa no comprobada en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo se produce una situación o acontecimiento particular que se está investigando (Ortega, 2017, p.48).

3.3.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

La investigación bibliográfica permitió tener mayor fundamento a las variables de estudio, revisando diferentes fuentes bibliográficas, como libros, periódicos, revistas científicas lo que permitió tener mayor entendimiento y dominio sobre el objeto de estudio.

La investigación bibliográfica es la selección de información relevante de diversos sitios como bibliotecas y web, además es una excelente forma de introducción a todos los otros tipos de investigación, constituye una básica primera etapa de todas ellas, puesto que ésta proporciona el conocimiento

de los estudios ya existentes sean estos teóricos, experimentos, hipótesis, resultados, instrumentos y técnicas usadas acerca del tema o problema que el investigador se propone investigar o resolver (Mena, 2015. p.44).

3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se utilizaron tres tipos de métodos: inductivo, deductivo y analítico sintético los cuales aportaron a la comprensión, al mismo tiempo ayudaron a sistematizar, analizar y ordenar la investigación.

3.4.1. MÉTODO INDUCTIVO

Permitió orientar la investigación de lo particular a lo general desde la recolección de datos en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone, a través de una investigación estructurada para el personal, tomando en consideración el nivel jerárquico, dando como resultado información verídica que dio base a la generación de conclusiones respecto a los procesos que no se están cumpliendo de forma correcta en la Dirección de Talento Humano.

Este método científico tiene como prioridad alcanzar conclusiones generales partiendo de hipótesis o antecedentes en particular. Suele basarse en la observación y la experimentación de hechos y acciones concretas para así poder llegar a una resolución o conclusión general sobre estos; es decir, es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción partiendo de premisas particulares para generar conclusiones generales, en este proceso se comienza por los datos y finaliza en una teoría (López, 2014, p.6).

3.4.2. MÉTODO DEDUCTIVO

Al momento de la utilización de este método se establecieron definiciones, principios, métodos, políticas y reglamentos que nos permitieron determinar las conclusiones respectivas al análisis de los servicios que presta la Dirección de

Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone, el cual debe buscar mejoras para optimizar los recursos. Con base en ello se determinó la reestructuración parcial de los procesos establecidos, en los que se priorizó la eficiencia y los estándares de calidad para la institución.

Cuando se habla de método deductivo se refiere a aquel método que va de lo general a lo particular, a una estrategia de razonamiento empleada para deducir lógicas concluyentes a partir de una serie de premisas o principios; o sea se refiere a un proceso donde existen determinados reglamentos y procesos donde gracias a su asistencia, se llegan a sus conclusiones finales partiendo de ciertos enunciados o premisas (Carvajal, 2014, p.4).

3.4.3. MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO

Se empleó el método analítico en el GAD Municipal del cantón Chone, para relacionar los diferentes problemas y déficit de aplicación en los procesos que estipula la ley en la Dirección de Talento Humano, conociendo como se aplican cada uno de sus procesos y observando las causas-efectos que provienen de los mismos.

Este método tiene como objetivo buscar de un modo ordenado llegar a un fin determinado, es decir, su propósito es llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos o partes constitutivos, luego pasar a observar las causas y efectos. Para utilizar el método analítico en la investigación se tendrá que realizar la observación (Babaresco, 2015, p.3).

3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas de la entrevista y la observación que se emplearon en el desarrollo de esta investigación fueron con el objeto de llevar un estudio ordenado y secuencial, que funciono como herramientas que permitieron obtener datos que fueron analizados, tratados para buscar las soluciones a los problemas.

3.5.1. ENTREVISTA

La entrevista, en este caso se aplicó a la directora encargada de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone, se utilizó con el objetivo de recopilar información que fundamente la problemática de esta investigación, la misma que permitió la interacción directa con el objeto de estudio.

La entrevista, una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas por los investigadores, ya que permite la obtención e intercambios de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador. También está consciente del acceso a los aspectos cognitivos que presenta una persona que condicionan una determinada realidad. Así, será sencillo que el entrevistador comprenda de mejor manera la información requerida en el objeto de estudio (Troncoso y Amaya, 2017, p.3).

3.5.2. OBSERVACIÓN

Esta técnica permitió observar las actividades que se dan en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone, se visitó el lugar, se observó el total de personas que trabajan en este departamento y las funciones que realizaban, las actividades y el espacio físico en que se desempeñaba el personal en el departamento de la institución.

La observación es el registro visual en el lugar de los hechos de lo que ocurre en una situación real, clasificado y consignando los datos de acuerdo con algún esquema previsto y de acuerdo a la problemática que se estudia. Es una técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás investigaciones, ya que se plantea la relación básica entre el investigador que observa y el objeto de estudio del cual es realizado, en el cual se empieza toda comprensión de la realidad (Rekalde, Vizcarra y Macazaga, 2018, p.5).

3.6. VARIABLES

3.6.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Evaluación del Control Interno.

3.6.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Procesos de la Dirección de Talento Humano.

3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN

3.7.1. FASE 1: IDENTIFICAR LOS PROCESOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CHONE.

Actividad 1.- Solicitud dirigida al encargado del área de talento humano del GAD del cantón Chone.

Se solicitó la información para tener conocimiento de las actividades que se desarrollan en el Talento Humano en el GAD del cantón Chone

Actividad 2.- Aplicación de la entrevista a la jefa del Departamento de Talento Humano del GAD municipal del cantón Chone.

Se desarrolló un cuestionario con la finalidad que se despeguen dudas sobre los procesos que desarrollan y como los aplican.

3.7.2. FASE 2: APLICAR UN CUADRO COMPARATIVO DE CONTROL INTERNO ENTRE LA NORMA LEGAL Y LOS PROCESOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CHONE.

Actividad 1.- Recopilación de la información respectiva de los servidores públicos en funciones y como debe ser orientado el control interno basado en las normas de la contraloría general dentro de la Dirección de Talento Humano.

Se recabó información pertinente de los funcionarios públicos de dicha área para proceder al análisis de los adecuados procedimientos de control interno como lo indica la norma de control interno si tienen un control interno basado en la norma con respecto a las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio.

Actividad 2.- Tabulación y análisis de los datos que se obtendrán con los instrumentos aplicados. Mediante estos resultados se procedió a tabular cada uno de los datos obtenidos y posteriormente se realizó el debido análisis a los hallazgos que se encontraron en las actividades que se realizan en el proceso de control interno de Talento Humano del GAD del Cantón Chone.

Actividad 3.- Diseño de un cuadro comparativo después de los resultados obtenidos donde se pueda observar cómo se aplican y como deben aplicarse a la organización por procesos de la Dirección Administrativa de Talento Humano. Se efectuó esta actividad ya que, de esta forma se pudo medir la calidad y eficiencia con la que opera la Dirección de Talento Humano, utilizando los procesos respectivos estipulados por la Contraloría General en normas de control interno dentro de la institución, lo cual permitió que se identifiquen las deficiencias y fortalezas con las que cuenta la dirección.

3.7.3. FASE 3: VALORAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTROL INTERNO DE LOS PROCESOS QUE SE REALIZAN EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE.

Actividad 1.- Valoración de los cumplimientos del control interno basado en las normas de Control Interno de la Contraloría General en los procesos de la dirección de talento humano.

Se realizó de un cuadro comparativo para ir valorando como se está llevando el control interno estipulados por la Contraloría General dentro de la Dirección de talento humano en el GAD del cantón Chone.

Actividad 2.- Se diseñó un plan estratégico basado en las normas de control interno de la Contraloría General para mejorar los procesos que cumple la Dirección de Talento Humano.

En esta actividad se realizó un diseño con un plan estratégico de corrección para las falencias que tiene la Dirección de Talento Humano en su control interno para la satisfacción del personal operativo, directivo y a los usuarios de la institución.

Actividad 3.- Socialización de la evaluación de control interno obtenida en la investigación a la Dirección de Talento Humano del GAD del Cantón Chone con sus involucrados.

Mediante los resultados de la evaluación obtenida al control interno en la Dirección de Talento Humano se les dio a conocer a los involucrados los correctivos basados en la norma con respecto a las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución que se necesitan.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la evaluación de control interno a la Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone del cual tiene como finalidad identificar las fortalezas y debilidades del sistema aplicado en el control implementado en el área de la institución, mediante la verificación cuantitativa de los recursos con lo que cuenta, y si estos son utilizados de manera correcta a lo que indican las normativas y disposiciones reglamentarias del estado aplicadas a las instituciones públicas.

FASE 1. IDENTIFICAR LOS PROCESOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CHONE.

Para la identificación de la organización por procesos en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal de Chone se realizó una entrevista dirigida a la persona encargada de la Dirección del Talento Humano donde se pudo detectar que dicha institución pública maneja la organización por procesos.

En la actualidad existen muchas falencias, y no se aplican los lineamientos adecuadamente según lo estipulado en la ley, tampoco se cuenta con un manual de procesos apto para el desarrollo de la organización en la institución, por lo cual se establece un flujograma donde está la organización por proceso de acuerdo a lo estipulado en la ley.

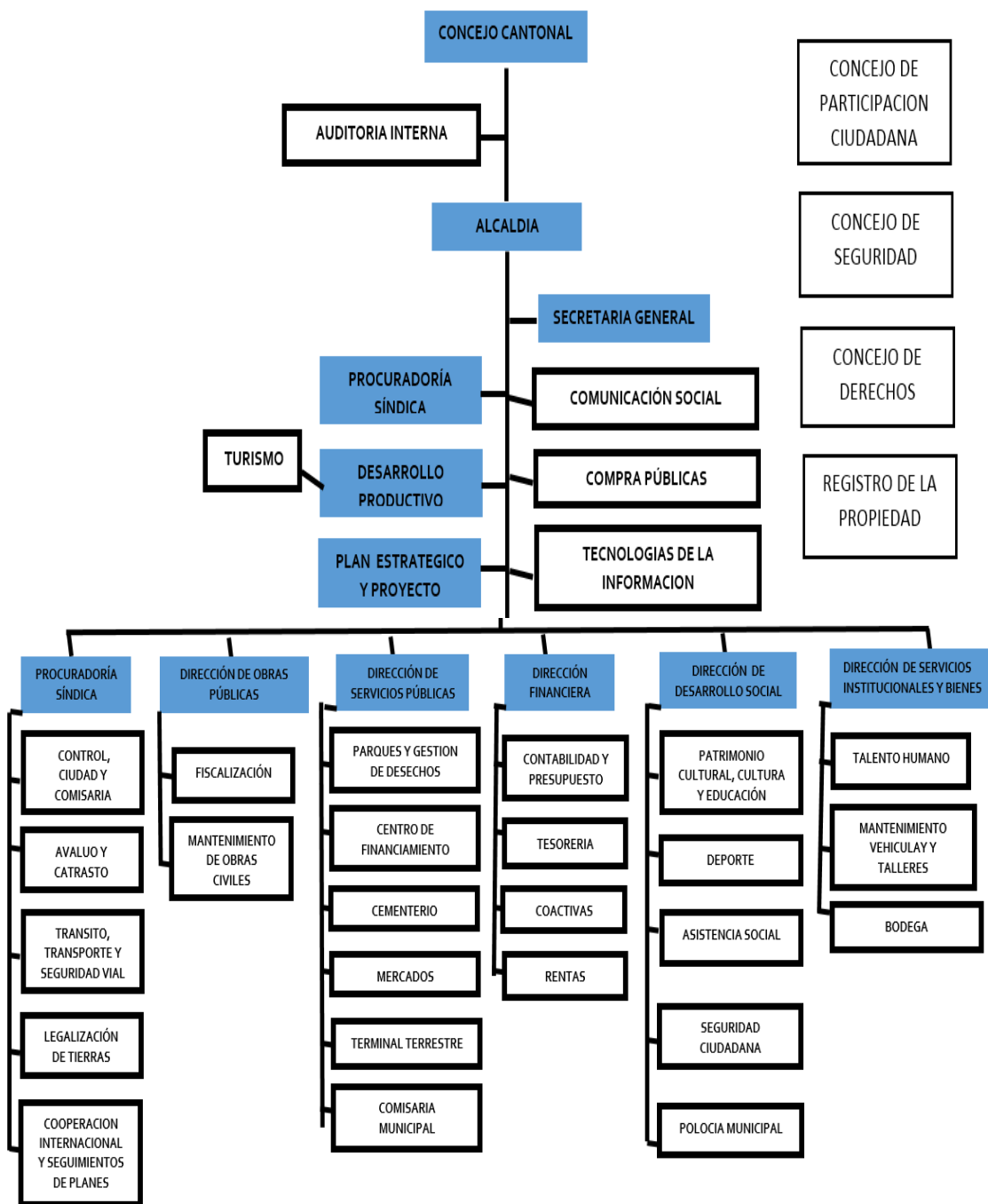


Figura 2 Gráfico de la Estructura Orgánica Funcional del GAD de Chone

Fuente. www.chone.gob.ec

FASE 2. APLICAR UN CUADRO COMPARATIVO QUE SIRVA COMO INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LOS PROCESOS QUE SE EJECUTAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CHONE.

Con el desarrollo de la investigación se pudo verificar que no se efectúa un adecuado manejo de los procesos en la Dirección de Talento Humano del GAD municipal del Cantón Chone debido a su falta de compromiso en la mejora continua con respecto a:

PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO. – Se observó que el GAD Municipal de Chone realiza su planificación anual solo para cubrir las necesidades básicas que tenga su departamento.

CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS REQUERIDOS EN EL SECTOR PÚBLICO. - Al momento de buscar los puestos requeridos para el GAD Municipal de Chone el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) clasifica los servicios que presta la institución

LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL. – Al momento de llevar el proceso de selección de personal que estipula la ley, las instituciones públicas deben realizar concursos de mérito y oposición, pero es de conocimientos público que los puestos son ubicados por compromiso político y nepotismo.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. – Al momento de recabar información sobre la formación y capacitación a sus servidores públicos, se logró inferir que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chone invierte únicamente en las direcciones que presenten mayores necesidades de capacitación en procesos específicos, debido a la falta de recursos.

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO. – La evaluación del desempeño se realiza a los jefes y personal departamental.

Dicho flujograma se realizó para que exista una mejor comprensión de acciones que maneja la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal de Chone en sus procesos de planificación, clasificación de puestos, proceso de selección de personal, la formación y capacitación que reciben y los evaluadores de desempeños.

- **PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTON CHONE**

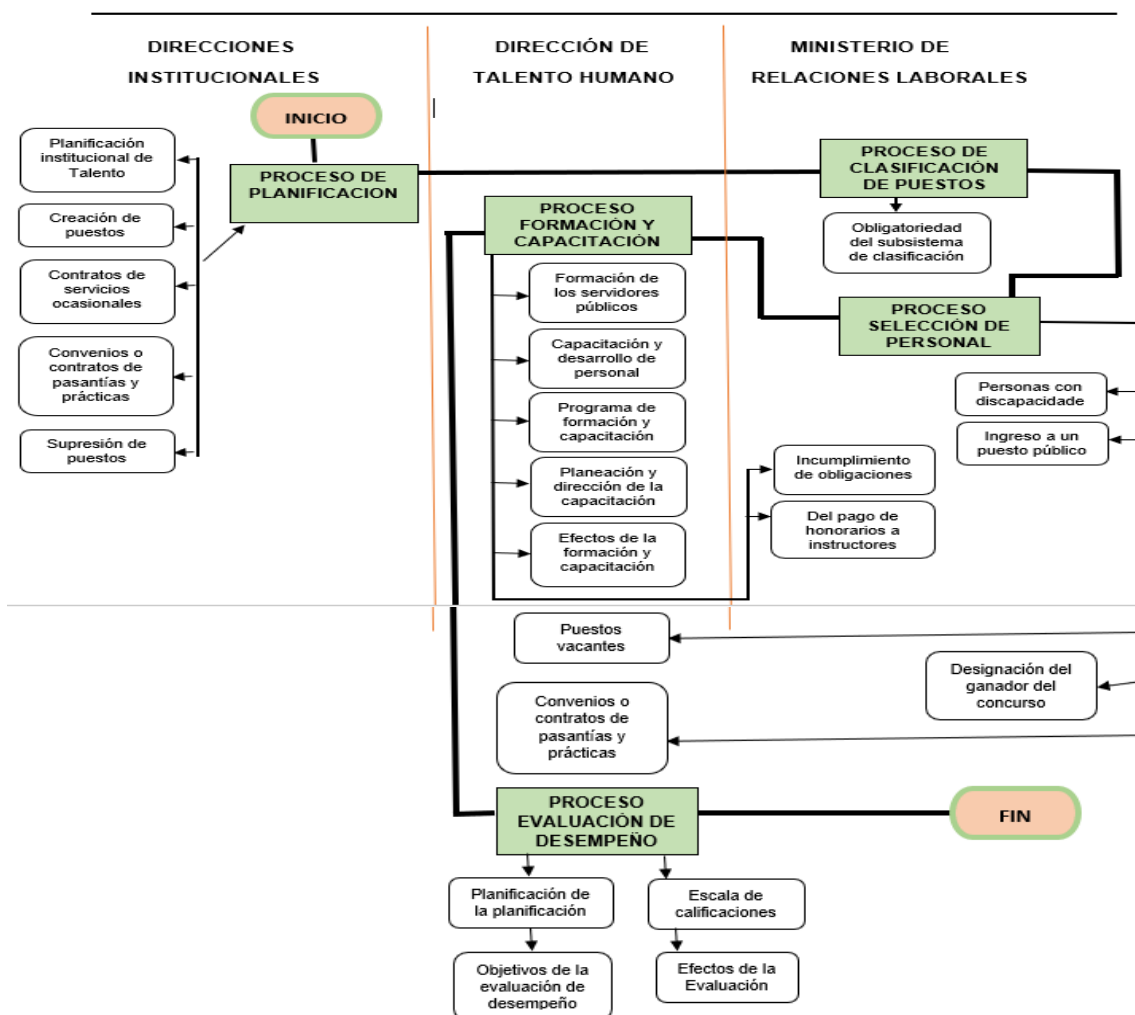


Figura 3 Gráfico de la Dirección de Talento Humano del GAD de Chone

Fuente. GAD Municipal de Chone

- **CUADRO COMPARATIVO DE ACTIVIDADES DE TALENTO HUMANO EN RELACIÓN CON LAS DECLARADA EN LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO**

Como siguiente actividad se realizó un cuadro comparativo de los procedimientos que se recopilaron en la información recolectada en la entrevista con la Directora de Talento Humano y las normas de control interno, con la finalidad de comparar las actividades y poder generar obtener datos para la investigación propuesta.

Se aplicaron las técnicas de entrevista y observación para el desarrollo del cuadro comparativo e identificar si los procesos de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone guardan relación con las actividades que le corresponde aplicar a talento humano según las normas de control interno, donde la observación jugó un papel importante para identificar las coincidencias y diferencias entre los procesos.

SUBSISTEMAS DE LAS UNIDADES DE TALENTO HUMANO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO GAD MUNICIPAL DE CHONE	SUBSISTEMA DE LAS UNIDADES DE TALENTO HUMANO ESTABLECIDAS EN LA NORMAS DE CONTROL INTERNO Y MINISTERIO DE RELACION LABORAL	
PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Se identificó que el GAD Municipal de Chone realiza su planificación anual solo para cubrir las necesidades básicas que tenga su departamento.	Se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, la información necesaria que mantendrá los responsables de Talento Humano; considerando, además, la normativa vigente que tenga dicha área; el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos.	APLICA
SUBSISTEMAS DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO PÚBLICO	Se logró determinar en la investigación que al momento de buscar los puestos requeridos para el GAD Municipal de Chone el Ministerios de Relaciones Laborales (MRL) clasifica los puestos que presta la institución	Las unidades de Administración de Talento Humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración	NO APLICA

SUBSISTEMAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	El GAD Municipal de Chone, hace su selección de personal como es de conocimientos público por compromiso político y nepotismo	Todo proceso de selección de personal, deberá realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como único medio válido para la ejecución de este proceso.	NO APLICA
DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	En la entrevista se informó que el GAD Municipal del cantón Chone cuenta con instructivo de capacitación, pero solo se ejecutan en las Direcciones con mayores necesidades, por la escases de sus recursos	Es el conjunto de políticas y procedimientos para el mejoramiento de las destrezas y habilidades de los servidores público, que son acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una institución pública.	NO APLICA
SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	La jefa de la Dirección de Talento Humano no brindo información concluyente sobre los procesos de evaluación de desempeño que se ejecuten, pero comento que se evalúa a los jefes y personal departamental.	Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.	NO APLICA

Figura 4 Cuadro comparativo de la Dirección de Talento Humano del GAD de Chone

Fuente: Datos tomados de normas de control interno para Talento Humano

FASE 3: VALORAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTROL INTERNO DE LOS PROCESOS QUE SE REALIZAN EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE.

- **PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE.**

FASE 3.1. INTRODUCCIÓN

El presente apartado que se procesa tiene como finalidad realizar un plan estratégico para la Dirección Administrativa de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chone, y que se vea reflejado en un mejor servicio para bienestar de la institución pública, ya que un personal

capacitado, motivado dará su mejor rendimiento, así mismo continuar con un adecuado control y seguimiento de las diferentes actividades asignadas al personal.

Para que el GAD Municipal de Chone pueda responder ante los cambios presentados en el entorno de la organización por procesos y así cumplir con los objetivos propuestos, se debe implantar un plan estratégico con la finalidad de detectar las falencias dentro del proceso, y de esta manera atacar las debilidades presentadas y plantear posibles soluciones al problema detectado, mejorar el control interno en el desarrollo organizacional y procurar cumplir con lo establecido en la Ley.

El plan elaborado en base a esta investigación permite tener de una manera organizada, anticipada y planificada, las acciones correctivas. Su implantación y seguimiento debe orientarse a mejorar todo lo relacionado con la organización por procesos. Es importante implementar dicho plan estratégico que permita un mejor desempeño y así cumplir con un servicio eficiente y eficiencia a la sociedad.

FASE 3.2. OBJETIVOS

Los objetivos de la propuesta son los siguientes:

- Reconocer las fortalezas que nos permita la exclusión de las debilidades.
- Establecer una propuesta de mejoramiento a tomar en cuenta.
- Detallar un seguimiento y observación del proceso.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	AREA DE MEJORA
El GAD Municipal de Chone cuenta con infraestructura adecuada para la correcta prestación del servicio, así como crear un espacio armónico de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Los puestos de trabajos son ubicados por compromiso político. ● Nepotismo 	SUBSISTEMA DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO
La Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Chone cuenta con un plan de capacitaciones bien estructurado.	<ul style="list-style-type: none"> ● No hay recursos para cubrir los procesos de otras áreas 	SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.
La Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Chone cuenta con personal formado y profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ● No se efectúan, carecen de aspectos importantes de evaluación, no se realizan el procedimiento correspondiente. 	SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Figura 5 Fortalezas y debilidades de la Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD del cantón Chone

Fuente: Datos tomados del GAD Chone

FASE 3.3. PROPUESTA

La Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD del cantón Chone tiene como aspectos principales repotenciar las capacidades del personal humano actual, para así aprovechar los recursos para el logro de los objetivos planteados en su planificación. Dentro de los procesos que forman parte de la propuesta están: selección y reclutamiento de personal, donde la finalidad es descubrir a los empleados mejor calificados para el cargo requerido; desarrollo y evaluación de desempeño, para así incentivarlos con remuneraciones justa, equitativas y competitivas entre otros. En la investigación realizada sugiere los siguientes resultados en la propuesta:

LOS PROCESOS	ACCIONES DE MEJORA	TAREAS A DESARROLLAR	RESPONSABLE	TIEMPO DE DESARROLLO
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Planeación del personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Fijar las necesidades de la institución. ● Identificar las necesidades en cada proceso. ● Actualizar normas y políticas 	Jefe de Talento Humano	Antes que se termine el año fiscal.
	Análisis de Puestos	<ul style="list-style-type: none"> ● Detallar descripción de puesto 	Jefe de Talento Humano	Permanentemente y de inmediato
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Requerimientos de puestos. ● Perfil requerido. ● Bases de concurso. ● Convocatoria. 	Jefe de Talento Humano	Dependerá de las necesidades y el presupuesto con el que se cuente
	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Recibir documentos. ● Selección de postulante. ● Pruebas de admisión. ● Entrevista de perfil ● Validación de datos ● Examen médico ● Declaratoria de ganador 	Jefe de Talento Humano	Fechas acordadas con el empleador encargado de recabar la información para la contratación.
CONTRATACIÓN	Pre Contratación	<ul style="list-style-type: none"> ● Validación de documentos ● Redacción de contrato 	Asesor Jurídico	Antes de la Contratación

CONTRATACIÓN	Contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Firma de contrato. • Legalización en el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) 	Jefe de Talento Humano	Cuando se contrate a un nuevo funcionario
---------------------	--------------	---	------------------------	---

INDUCCIÓN	Preparación para iniciar a laborar en la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Crear nuevo expediente • Convocatoria a nuevo funcionario. • Delegación de funcionario • Delegación de funcionario para que capacite • Pruebas de conocimientos adquiridos 	Jefe de Talento Humano	Cuando se contrate un nuevo funcionario
			Jefe de Talento Humano	Una vez al año.
			Jefe de cada Dirección Administrativa	
			Funcionarios Municipales	

EVALUACIÓN	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Formularios para evaluación de empleados. • Evaluación por parte de los funcionarios. • Emitir informe final. • Definir normas y políticas • Definir responsables y escalas de calificación. 	Jefe de cada Dirección administrativa	Seria óptimo dos veces al año (cada semestre)
			Funcionarios Municipales	
			Jefe de Talento Humano	
	De desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar indicadores a evaluarse. • Elaborar formularios de evaluación. 	Jefe de cada unidad administrativa	Seria óptimo dos veces al año (cada semestre)

EVALUACIÓN	De desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ● Especificar objetivos de evaluación ● Aplicar sondeo de conocimientos ● Aplicar evaluación de jefe inmediato ● Aplicar autoevaluación ● Aplicar satisfacción de cliente ● Reconocer no conformidades y acciones correctivas ● Elabora plan de desarrollo ● Firmar compromiso de mejoras. 	<p>Jefe de cada unidad administrativa</p> <p>Funcionarios Municipales</p> <p>Usuarios</p> <p>Jefe de Talento Humano</p> <p>Funcionarios Municipales</p>	Sería óptimo dos veces al año (cada semestre)
-------------------	--------------	---	---	---

Figura 6 Propuesta de mejoramiento de la Dirección administrativa del Talento Humano

Fuente: Datos tomados de normas de control interno y planificación del GAD Chone

FASE 3.4. SEGUIMIENTO Y OBSERVACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.

Ubicar los elementos de los correctivos propuestos del plan estratégico para efectuar el seguimiento que asegure la eficacia y eficiencia en su proceso.

ACCIONES DE MEJORA	TAREAS	RESPONSABLES	TIEMPOS (INICIO / FINAL)	FINANCIAMIENTO	RESPONSABLE DEL SIGUIIMIENTO
Cumplir los manuales de concursos de méritos y oposición	Publicar en las páginas correspondientes los concursos de méritos y oposición.	Jefe de Talento Humano.	Continuo	GAD Municipal de Chone	Jefe de Talento Humano.
Elaborar planes de capacitaciones para el personal de la institución acorde a las necesidades por departamento y a los recursos con que disponga la institución, así mismo presupuestar las capacitaciones para ejecutarlos	Presupuestar adecuadamente los recursos para llevar a cabo las capacitaciones más importantes al personal por áreas.	Jefe de Talento Humano.	Continuo	GAD Municipal de Chone	Jefe de Talento Humano.
Aplicar correctamente el proceso de evaluación del personal, con la finalidad de mejorar la productividad del personal.	Evaluar los desempeños individuales de los empleados en su función.	Jefe de Talento Humano.	Continuo	GAD Municipal de Chone	Jefe de Talento Humano.

Figura 7 Seguimiento y Observación del Plan Estratégico de la Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD de Chone

Fuente: datos tomados del plan estratégico de la Dirección Administrativa de Talento Humano del GAD de Chone

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Al momento de identificar los procesos y procedimientos ejecutados en la Dirección de Talento Humano, se determinó que la investigación realizada a la institución pública en base a una entrevista aplicada a la jefa encargada, se nos presentó información por medio de la Estructura Orgánica Funcional del GAD de Chone, estos procesos se gestionan como sistemas integrales en los que cada uno desarrolla varias competencias y responsabilidades interrelacionadas, cuyos resultados son autónomos de cada empleado en los que su servicio benefician tanto a la institución como a la comunidad.
- Con el levantamiento de información requerida, se permitió detallar cada una de las actividades inmersas en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone, especificando el proceso empleado para la planificación, clasificación de puestos, proceso de selección de personal, la formación y capacitación que reciben y los evaluadores de desempeños; facilitando el diseño del cuadro comparativo, con el objetivo de tener una mejor interpretación de cada proceso ejecutado por la institución y como debería ser aplicado según la leyes que rigen en las instituciones públicas, el análisis final reflejó anomalías que denotan la inadecuada aplicación del sistema, se comprobó la falta de compromiso de su jefe y autoridades competentes en su correcto control interno en los procesos de la institución.
- Con la valoración al momento de recopilar información y la evaluación de los procesos con el análisis de sus fortalezas y debilidades, se determinó que la Dirección de Talento Humano debe implementar un plan estratégico para que cada proceso analizado tenga un correcto control, que permita incrementar la eficiencia con la que estos son ejecutados, teniendo presente la identificación de actividades que no cumplan con las normas estipuladas por la ley y no aportan valor al proceso dentro de la institución, este servirá

de guía para el responsable logrando tener una planificación general y específica en dicha área, detallando los pasos a seguir para que sean desarrollados de manera eficaz.

RECOMENDACIONES

- En el GAD Municipal del cantón Chone, se deben aplicar controles al momento de identificar los procesos y procedimientos dentro de las áreas de la institución, para así poder gestionar un sistema eficiente y eficaz que facilite el desarrollo de las competencias y responsabilidades de cada departamento, con esto esperar que dicha área tenga el mayor provecho de empleados pertinentes que den un servicio de calidad y calidez.
- Se debe realizar un control en el levantamiento de información que sean rigurosos a cada una de los procesos sustantivos con los que cuenta la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone, y se rijan a los sistemas integrados que están estructurados por las normas de control interno para dicha área, para conseguir que los procesos que se realicen sean de manera clara y correcta, que proveerá de las personas más idóneas para las competencias.
- Que los responsables encargados de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone implementen estrategias que potencialicen las capacidades en dicha institución, se capaciten en el manejo de las actividades de acuerdo al plan estratégico propuesto de mejoras a los procesos y procedimientos que se llevan a cabo en los mismos, con la finalidad de conseguir un óptimo rendimiento que se vea reflejado en beneficios a la ciudadanía y la institución.

BIBLIOGRAFÍA

Babaresco, A. (2015). *Método Analítico*. Recuperado de <http://dudyacks/mtodo-analtico-26064628>

Barquero, M. (2015). *Manual práctico de control interno y teoría y aplicación práctica*. 23. Barcelona: Barcelona.

Bitoraje, E. (2011). *Indicadores De Gestión: Herramienta informativa del control de la gestión pública*. Mérida-Venezuela. Recuperado de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gestionpublica/article/view/3961/3795>

Bonilla, H. (2016). *El éxito del control interno está en el cambio de actitud*. Bogotá. Recuperado de [auditool./www.auditool.org/index.php?option=com_content&view=article&id=320:el-exito-del-control-interno-esta-en-elcambio-deactitud&catid=39:trip-deals&Itemid=56](http://www.auditool.org/index.php?option=com_content&view=article&id=320:el-exito-del-control-interno-esta-en-elcambio-deactitud&catid=39:trip-deals&Itemid=56)

Bonilla, J. (2015). *Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial "San Martín"-Chiclayo*. Pimentel, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2708/TESIS%20ARNOLD%20ROQUE.pdf;jsessionid=914E2049FB8DEC5A85455C8DB0573FB1?sequence=1>

Calle, B; Valdez, E. (2016). *Diagnóstico y propuesta de mejoramiento del control interno en el área administrativa para el sector educativo caso práctico unidad educativa particular Santa Mariana de Jesús*. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26015/1/tesis%20pdf.pdf>

Carvajal, L. (2014). *Concepto de método deductivo*. Recuperado de: <http://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>.

Catácora, F. (2015). *Sistemas y Procedimientos Contables*. Caracas: Editorial McGraw/Hill.

Cedeño, G. (2012). *Evaluación Del Control Interno De La Organización Radial Amazonas*. Universidad Central Del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/730/1/T-UCE-0003-55.pdf>

Contraloría General del Estado. (2016). *Normas de Control Interno*. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf

Coopers y Lybrand. (s.f). *Los nuevos conceptos de control interno: informe COSO*. España: Diaz de Santos.

Dextre, J; Del Pozo, R. (2012). *Control de gestión o gestión de control, Contabilidad y Negocios*, 7(14), 69-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2816/281624914005.pdf>

Estupiñán, P. (2006). *Administración o Gestión de riesgos E.R.M. y la auditoría interna. Primera edición. Ecoe ediciones. Colombia*. Recuperado de [https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads//Archivos/Articulo/Control%20interno%20desde%20el%20enfoque%20contempor%C3%A1neo%20\(modelo%20coso%20y%20coco\)%20EnRevista%20Contribuciones%20a%20la%20Econom%C3%ADa%20\(octubre-diciembre%202018\).pdf](https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads//Archivos/Articulo/Control%20interno%20desde%20el%20enfoque%20contempor%C3%A1neo%20(modelo%20coso%20y%20coco)%20EnRevista%20Contribuciones%20a%20la%20Econom%C3%ADa%20(octubre-diciembre%202018).pdf)

García, M. (2015). *El Control Interno como mecanismos de transformación y crecimiento, una mirada desde la gestión gerencial de las empresas. Bogotá*. recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12715/ENSAYO%20-%20OPCION%20DE%20GRADO%20-%20CONTROL%20INTERNO.pdf?sequence=1>

Guzmán, C. (2017). *Control interno al proceso de recuperación de cartera vencida y su incidencia en la gestión de tesorería del GAD municipal de san miguel de urcuquí*. Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7606/1/PG%20567%20TESIS.pdf>

Henao, Y. (2017). *Importancia del control interno como herramienta en la detección y prevención de riesgos empresariales. El Valle, Colombia*. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/11020/1/0567378.pdf>

Huayta, P. (2017). *El control interno y su efecto en la rentabilidad de las actividades de exportación en las empresas aduaneras del distrito de ventanilla, 2015*. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3841/1/quispe_oaj.pdf

López, H. (2014). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. Revista Iberoamericana. 2012. Méx. p 156-189*.

Lozano, G; Tenorio, J. (2015). *El sistema de control interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector Construcción. Revista Accounting, 1(1), 49-59*. Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apfb/article/view/462/488

Macías, J. (2016). *Análisis de Normas de Control Interno para el mejoramiento de la Gestión de agrecons S.A*. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14284/1/UPS-GT001906.pdf>

Mantilla, S. (2018). *Auditoría control interno. Bogotá, Colombia*. Recuperado de <https://www.ecoeediciones.com/wpcontent/uploads/2018/04/Auditori%CC%81a-del-Control-Interno-4ed.pdf>

Martínez, P. (2016). *El alcance del control y la fiscalización en la Administración Pública Federal*. Recuperado de: <file:///run/arc/sdcard/write/emulated/0/Movies/57655-165868-1-PB.pdf>

Matamoros, E; Cirino, A. (2015). *Auditoría de Control Interno a la Empresa Tulicorp S.A. de la Ciudad de Guayaquil-Año*. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9059/1/UPS-GT000904.pdf>

Morre, P. (2015). *Definición de Evaluación*. Recuperado de <https://definicion.mx/evaluacion/>

Navarro, F; Ramos, L. (2016). *El control interno en los procesos de producción del industria litográfica en Barranquilla. Equidad y Desarrollo(25), 245-267*. Recuperado de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ed/article/view/3473/2951>

Nazareno, A. (2015). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano por competencias para ser implementado en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón el empalme*. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10672/1/ING.GE.%20AIDEE%20ANDREINA%20NAZARENO%20RODRIGUEZ.pdf>

Pilatáxi, C. y Molina, A. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "cebi" de la ciudad de Ambato*. Recuperado de http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T31_40i.pdf

Ortega, G. (2017) *Cómo Se Genera Una Investigación Científica*, Revista Científica Redalyc. Vol.8, No.2, p.145. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>

Quimi, D. (2015). *Importancia del control interno sobre el desarrollo*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/06/control-interno.html>

Quinaluisa, N; Ponce, V; Muñoz, S; Ortega, X y Pérez J. (2018). *El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO*. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-6061201800010001_8&lng=es&tlng=es

Rekalde, I; Vizcarra, M; Macazaga, A. (2018). *La observación como estrategia de Investigación para construir Contextos de aprendizaje y fomentar procesos participativos*. *Educación XX1*, 17(1), 201-220. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70629509009>

Rivas, G. (2014). *Modelos contemporáneos de control interno*. *Fundamentos teóricos*. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 115-136. ISSN: 1856-9099. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219022148007>

- Salinas, J. (2016). *Implementación de un sistema de control interno para la estación de servicios la Argelia de la ciudad de Loja*. Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10101/1/Tesis%20Lista%20Silvana.pdf>
- Silva, G. (2016). *Diseño de un Manual de procedimientos para el Control Interno. Quito, Ecuador*. Revista Observatorio Laboral. Méx. p 156-189. (Primera ed., Vol. I). Panorama Editorial S.A., Recuperado de: <http://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1582/1/T-UIDE-1109.pdf>.teóricos.
- Thompson, I. (2016). *Promonegocio.net: Evaluaciones*. Recuperado de: <http://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa.html>
- Troncoso, C. Amaya, P. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. Revista. Fac. Med. 65(2), p. 329-332. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Velez, J; Lluitaxi, J. (2015). *Diseño de un sistema de control interno basado en el modelo COSO*. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9952/1/UPS-GT001082.pdf>
- Viñas, J. (2018). *Auditoría y Gestión de los fondos públicos, La transparencia y el control en el sector público: ¿hacia un cambio en la auditoría pública local?. Girona, España*. Recuperado de: <http://asocex.es/wp-content/uploads/2018/05/Revista-Auditoria-Publica-71-pag-33-a-40.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Oficio de la dirección de carrera de Administración Pública dirigido al GAD municipal del cantón Chone

 República del Ecuador	ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ Carrera de Administración Pública	 ESPAM MFL
Oficio n.º: ESPAM MFL-CAP-2020-396-OF Calceña, 23 de Noviembre de 2020		
ASUNTO: Solicitud de Autorización para desarrollar trabajo de titulación.		
Señor Ingeniero Leonardo Enrique Rodríguez Zambrano GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL CANTÓN CHONE Chone.-		
Señor Alcalde:		
De acuerdo a Oficio s/n de fecha 23 de noviembre de 2020, suscrito por: Jairo David Zambrano Zamora con C.I. 171731227-4; y, Edy Javier Zambrano Álvarez con C.I. 131322082-2, egresados de la Carrera de Administración Pública, solicito a usted muy respetuosamente autorice y brinde las facilidades necesarias para desarrollar el trabajo de integración curricular "EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CHONE EN EL PERIODO 2017 - 2018", que se encuentra bajo la tutela de la Ing. Andrea Sofia Mendoza Zambrano, Mg.		
De ser aprobada la solicitud proponer fecha para la obtención de la información a través de una entrevista con la Ing. Karla Delgado, Jefa Encargada de la Dirección de Talento Humano, utilizando las herramientas tecnológicas.		
Atentamente,		
	 ESPAM MFL ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ DIRECCIÓN CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
Dr. C. Evis Lizett Diéguez Matellán DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
EDM/igo:		

Figura 8 Oficio dirigido al GAD municipal de Chone.
Fuente: Dirección de la carrera de Administración Pública

ANEXO 2. Entrevista realizada a la Directora de Talento Humano del GAD municipal del cantón Chone

- 1.- ¿Disponen de manuales de clasificación de puestos?
- 2.- ¿Al seleccionar el personal se verifica el manual de clasificación de puestos?
- 3.- ¿Evalúan al personal administrativo del GAD?
- 4.- ¿Existe algún instructivo para clasificar y que hacen con los resultados?
- 5.- ¿Cuenta con un plan de promociones y ascenso para los servidores?
- 6.- ¿Con que frecuencia capacitan al personal?
- 7.- ¿Existe algún manual o normativa que se efectuó en la organización por procesos de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone?
- 8.- ¿Qué actividades se cumplen para la ejecución de la organización por procesos de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Chone?
- 9.- ¿Aplica usted estrategias de mejora continua; explique?
10. ¿Existiría la predisposición necesaria por parte del GAD para la creación de un diseño de acciones de mejora en la gestión de Talento Humano?

ANEXO 3.

3-A



3-B



3-C



3-D

