

Tipo de artículo: Artículo original

# Gestión de la información para las auditorías de talento humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

## Information management for human talent audits of Decentralised Autonomous Governments

María de los Ángeles Orrala Holguín <sup>1\*</sup> , <https://orcid.org/0009-0000-6009-1504>

Narciso Roberto Yoza Rodríguez <sup>2</sup> , <http://orcid.org/0000-0002-2894-2302>

<sup>1</sup> Profesional en formación de la carrera de Contabilidad y auditoría de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador. Correo electrónico: [oralla-maria8800@unesum.edu.ec](mailto:oralla-maria8800@unesum.edu.ec)

<sup>2</sup> Docente de la Facultad de Ciencias Económicas Carrera de Contabilidad y Auditoría, Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM”. Ecuador. Correo electrónico: [narciso.yoza@unesum.edu.ec](mailto:narciso.yoza@unesum.edu.ec)

\* Autor para correspondencia: [oralla-maria8800@unesum.edu.ec](mailto:oralla-maria8800@unesum.edu.ec)

### Resumen

Una de las aspiraciones más importantes de las organizaciones es la mejora continua de sus procesos para que esto ocurra de manera exitosa una acción necesaria es la Auditoría de Gestión. Uno de sus principales departamentos a considerar es la del talento humano tanto de empresas privadas como públicas por lo que repercute en el desarrollo empresarial. Por esta razón, el objetivo del presente estudio fue analizar la incidencia de la auditoría de gestión en el Departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Carbo. Para cumplir con el objetivo de la investigación se utiliza una metodología bajo un enfoque mixto con análisis tanto cuantitativo como cualitativo. Adicionalmente se aplica la técnica de encuesta dirigida a los funcionarios en la institución antes mencionada. Entre los principales resultados se obtiene que el 59% de los trabajadores manifestó que el área de RRHH no ha compartido la normativa legal que rige actualmente a la institución, por ende, tampoco tienen conocimiento acerca de las sanciones que pueden recibir si se incumple algún estatuto. A partir de este resultado es necesario que se gestione el conocimiento correctamente con todo el personal de la institución para evitar inconvenientes a causa del desconocimiento sobre lo que se debe o no hacer durante el desempeño de las funciones. Este tipo de acciones beneficia directamente a las personas que trabajan en el departamento de Talento Humano del GAD de Pedro Carbo. Es importante destacar que la mayoría de los funcionarios conocen los conceptos asociados a artículo científico, generando así un respaldo respecto a la publicación de los resultados en revistas científica.

**Palabras clave:** Auditoría de gestión; desempeño laboral; liderazgo; proceso administrativo; talento humano.

### Abstract

*One of the most important aspirations of organizations is the continuous improvement of their processes for this to happen successfully, a necessary action is the Management Audit. One of the main departments to be considered is that of human talent in both private and public companies, which has an impact on business development. For this reason, the objective of this study was to analyse the impact of the management audit in the human talent department of the Decentralised Autonomous Government of the Pedro Carbo Canton. To meet the research objective, a mixed approach methodology was used, with both quantitative and qualitative analysis. In addition, the survey technique was applied to civil servants in the institution. Among the main results, 59% of the workers stated that the HR area has not shared the legal regulations that currently govern the institution, and therefore, they are not aware of the sanctions that they can receive if they do not comply with any statute. Based on this result, it is necessary to manage knowledge correctly with all the staff of the institution to avoid inconveniences due to lack of knowledge about what should or should not be done during the performance of their duties. This type of action directly*



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional**  
(CC BY 4.0)

*benefits the people who work in the Human Resources department of the GAD of Pedro Carbo. It is important to highlight that most of the staff members are familiar with the concepts associated with scientific articles, thus generating support for the publication of results in scientific journals.*

**Keywords:** *Management audit; work performance; leaders; administrative processes; human talent.*

**Recibido:** 12/12/2023  
**Aceptado:** 25/02/2024  
**En línea:** 13/03/2024

## Introducción

En la actualidad, a nivel mundial las auditorías de gestión son de gran utilidad, debido que permiten evaluar los niveles de eficiencia y eficacia, el correcto cumplimiento de la gestión administrativa sea pública o privada, los cuales tienen mucha incidencia dentro de los parámetros de talento humano. Tienen como propósito mejorar los procesos, verificar las diferentes estrategias e impedir que existan problemas o falencias (Espinal, 2022).

En Ecuador, las instituciones públicas buscan mejorar por lo que cada día existen más niveles de competitividad, la importancia de realizar auditorías de gestión radica en conocer más sobre los procesos que se llevan a cabo. Otro elemento importante es examinar la información con el fin de controlar de manera organizada los recursos y disponerlos de manera eficiente para generar nuevas ideas, así como técnicas, que conlleven a tener un buen desempeño (Bartolo, 2021).

Por otro lado, la gestión del talento humano, específicamente en el proceso de contratación del personal es fundamental en todas las organizaciones tanto públicas como privadas, debido a que permite mediante un proceso establecido dentro de estas, reclutar personas aptas para desempeñar cargos en los cuales puedan desenvolverse de manera óptima beneficiando al desarrollo de las actividades, el logro de los objetivos y permitiéndoles brindar un servicio de calidad (Enciso, 2021).

El papel que conlleva la gestión de talento humano con la evolución de la entidad es el resultado de una buena aptitud y actitud por parte de los empleados. Esto permite que las instituciones se vean en la obligación de la retención, la captación y el crecimiento de los funcionarios con mayor capacidad para colaborar en diferentes cargos, el departamento es esencial e importante para toda organización ya que de este depende en gran medida el éxito de una institución (Cieza, 2022) (Mendoza & Loor, 2020).



Específicamente en la provincia del Guayas se observa que la auditoría de gestión es la más aceptada, ha permitido el desarrollo de pequeñas y grandes empresas, evalúa el nivel de eficiencia y eficacia en la que se desarrollan las actividades y tareas administrativas, para el cumplimiento de los objetivos planteados en la institución (Espinal, 2022). El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Carbo no está exento a presentar posibilidades de tener inconvenientes en el proceso administrativo y de una buena gestión. A partir de estas insuficiencias el presente trabajo profundiza acerca de la planificación, organización, dirección y control que existe por parte de sus funcionarios y servidores públicos responsables del área, a la vez conocer sobre la comunicación que existe.

Dentro de las problemáticas existentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Carbo se identifica que en el departamento de Talento Humano de la institución una cantidad considerable de sus colaboradores desconocen cuáles son los objetivos institucionales, misión, visión, valores corporativos. Adicionalmente existen insuficiencias en la socialización, así como en su Manual de procesos, como consecuencia se evidencia disminución del rendimiento, falta de compromiso, presencia de incertidumbre en el personal ya que desconoce las metas y objetivos de la misma.

Por esta razón, se justifica el presente artículo desde el punto de vista metodológico ya que se utilizará el método inductivo – deductivo, el cual permitirá desarrollar la presente investigación desde lo particular a lo general y de igual manera de lo general a cosas particulares en el desarrollo de las actividades que se realiza dentro del departamento del Talento Humano del GAD antes mencionado.

Al mismo tiempo, desde el punto de vista práctico el presente trabajo dentro de la gestión de la información para las auditorías del talento humano tiene como finalidad determinar las políticas laborales y el grado de eficiencia, eficacia y efectividad con que los recursos de la institución están siendo utilizados, a fin de poder identificar las falencias del Departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo. Este resultado permite establecer los correctivos necesarios para alcanzar los objetivos y metas planteados con la optimización de sus recursos.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se consideró un área importante de la institución que es el departamento de Talento Humano. Se propone evaluar el proceso administrativo y sacar conclusiones para resultados aplicables, a la vez que nos permite conocer la realidad de la eficiencia, eficacia, el grado de confianza, y el nivel de riesgo que existe en la institución antes mencionada.

Con relación a los antecedentes que guardan relación con el tema se identifica que el autor Carbo (2021) en su estudio “Auditoría de gestión y su incidencia en la toma de decisiones del Departamento de Talento Humano en la empresa



AGRIPALBAN S.A., Cantón Quevedo, Período 2019” tuvo como objetivo ejecutar una evaluación de la incidencia de la autoría de gestión en la toma de decisiones en el departamento de talento humano de esta entidad financiera. Como principal resultado se determinó que existe deficiencia en los procesos del departamento de talento humano y se presentó un nivel de rentabilidad bajo.

Lozano (2020) en una tesis asociada a la auditoría de los procesos en la administración del talento humano del registro civil de la provincia de Pastaza, en el periodo 2018 en la Universidad regional autónoma de los Andes, de la carrera de Contabilidad y Auditoría propone un programa de Auditoría de Gestión a los Procesos en la Administración del Talento Humano del Registro Civil de la Provincia de Pastaza. Esta investigación contribuye a identificar los principales factores positivos o negativos que las instituciones públicas se encuentran a la hora de consolidar los servicios.

En la investigación desarrollada por Castro y Sosa (2020) trata sobre la auditoría de gestión para mejorar la eficiencia de la Sub-Gerencia recursos humanos de la municipalidad de José Leonardo Ortiz de la Universidad Cesar Vallejo de Perú. Este trabajo tiene como objetivo plantear una auditoría de gestión para optimizar la eficiencia de la Sub-Gerencia Recursos Humanos de la municipalidad de José Leonardo Ortiz. Se concluye que en la municipalidad existe un plan de acción cooperado con la gerencia municipal que consiste en el seguimiento de las deficiencias como el exceso de personal, perfiles de trabajadores no actualizados e implementados.

Para concluir este apartado, la auditoría de gestión se centra en medir los niveles de eficiencia, eficacia y economía dentro de una organización e identificar posibles deficiencias o desviaciones que afecten el normal desarrollo de un negocio o el desempeño organizacional, es una herramienta para evaluar la eficiencia, eficacia y economía en una organización con el fin de identificar posibles deficiencias o alcanzar metas y objetivos, para el mejoramiento institucional continuo, aplicando medidas correctivas de control.

## **Materiales y métodos**

Para llevar a cabo la presente investigación se trabaja en la modalidad de trabajo de campo bajo un enfoque mixto donde se desarrolla un análisis cuantitativo y cualitativo con el objetivo de poder determinar como la Auditoría de Gestión puede gestionar la información para evaluar con mayor eficiencia del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo, de la provincia del Guayas. Ambos enfoques son esenciales para la investigación ya que involucran procesos tanto sistemáticos como empíricos. Para



ello, se utilizó una secuencia de encuestas y entrevistas dirigida a los funcionarios y el personal que labora en el área de Talento humano de la institución antes mencionada

La investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo. En este caso para llevar a cabo la investigación cuantitativa, se tomó como población a 46 funcionarios de la organización, a los cuales se aplicó la técnica de encuesta con la ayuda de un cuestionario de preguntas. A través de esta técnica, se pudo identificar información de la ejecución del proceso administrativo del departamento de talento humano de la institución, misma que permite conocer datos importantes y detectar las irregularidades e inconsistencias que se presentan dentro del mismo.

Para la búsqueda de las fuentes bibliográficas, se examinaron diferentes repositorios digitales y bases de datos académicas como Scielo, Google Académico, Scopus y Redalyc, donde se pudo evidenciar la relevancia del tema de manera progresiva en los últimos años. Esta búsqueda estuvo delimitada en un intervalo de 5 años hasta el presente año. Esto muestra la preminencia del tema de estudio dentro de la comunidad científica.

## Resultados y discusión

En el presente epígrafe se muestran los resultados obtenidos luego de aplicar encuestas a 46 funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo. Las preguntas están asociadas a identificar insuficiencias que puedan ser trabajadas para una mejor gestión de la información para las auditorías de talento humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

En la pregunta 1 se hace referencia a la mejora continua de los procesos que se desarrollan en el GAD. Los resultados que se ilustran en la Tabla 1 permiten evidenciar que el 76% de los encuestados indicó que la auditoría de gestión en el GAD de Pedro Carbo sí permite tener una mejora continua de los procesos que se desarrollan en la institución; mientras que el 15% desconoce sobre dicha acción y el resto 9% manifiesta que no. La respuesta predominante coincide teóricamente con lo expuesto por Flores (2022), quien manifiesta que la auditoría de gestión es una revisión sistemática y competitiva de evidencia destinada a proporcionar una evaluación independiente del desempeño de una organización, centrándose en corregir la eficacia, eficiencia y economía en el uso de los recursos. En la Tabla 1 se exponen los resultados.

**Tabla 1.** Mejora continua de los procesos que se desarrollan en el GAD.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	35	76%
No	4	9%



<b>Desconozco</b>	7	15%
<b>Total</b>	46	100%

Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo

La pregunta 2 está asociada al conocimiento sobre la socialización de normativa legal que rige al GAD. En este caso, se evidenció que el 59% de los encuestados manifestó que al Departamento de Talento Humano no le ha compartido la normativa legal que rige actualmente a la institución, mientras que el restante 41% exteriorizó que no. A partir de aquello, es importante que dicha área socialice a todos los funcionarios los estatutos que presiden al GAD del cantón Pedro Carbo para de esta forma evitar inconvenientes a causa del desconocimiento sobre lo que se debe y no hacer durante el desempeño de funciones. Aunque los resultados están divididos esto muestra que se debe trabajar en la correcta gestión de la información para que la información llegue a todas las personas. En la Tabla 2 se muestran los resultados obtenidos.

**Tabla 2.** Socialización de normativa legal que rige al GAD.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Sí</b>	19	41%
<b>No</b>	27	59%
<b>Total</b>	46	100%

Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo

La pregunta 3 está asociada a la frecuencia con que se debe evaluar el desempeño laboral. Los resultados ilustrados en la Tabla 3 permiten evidenciar que el 54% de los encuestados señaló que mensualmente se realiza la evaluación del desempeño laboral en su puesto de trabajo; mientras que el 39% considera se lleva a cabo de manera trimestral y el restante 7% coincidió en que se efectúa semanalmente. Si bien es cierto, la evaluación del desempeño laboral es una herramienta que permite al trabajador y al gerente identificar y discutir áreas donde podría aplicarse una mejora, pero también se consolida como una oportunidad sustancial para reforzar o aclarar los aspectos que podrían afectar el rendimiento profesional. En la Tabla 3 se muestran los resultados.

**Tabla 3.** Frecuencia para evaluar el desempeño laboral.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Semanal</b>	3	7%
<b>Mensual</b>	25	54%
<b>Trimestral</b>	18	39%



<b>Anual</b>	0	0%
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Total</b>	46	100%

Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo

La pregunta 4 está asociada a la calificación cualitativa de labores del Departamento de Talento Humano. Los resultados reflejan que el 48% de los encuestados tiene una perspectiva buena acerca del trabajo que viene realizando el Departamento de Talento Humano de la entidad; por su parte, el 20% considera es regular; mientras que el 15% ponderó como excelente y el restante% direccionó su respuesta hacia la alternativa mala. Se conoce ya que el área de talento humano es un elemento de vital importancia al tener como propósito mejorar las relaciones interpersonales, velar por el bienestar del empleado y del empleador, lograr mejores beneficios para cada una de las partes, y así lograr el cumplimiento de la misión en cada institución; por ende, su desenvolvimiento debe alcanzar la excelencia. Los resultados reflejan la necesidad de seguir perfeccionando la gestión de la información para las auditorías de talento humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. En la Tabla 4 se muestran los resultados.

**Tabla 4.** Calificación cualitativa de labores del Departamento de Talento Humano.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Excelente</b>	7	15%
<b>Buena</b>	22	48%
<b>Regular</b>	14	30%
<b>Mala</b>	3	7%
<b>Total</b>	46	100%

Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo

La pregunta 5 está asociada a las Capacitaciones profesionales a los trabajadores de la institución. Los resultados que se muestran en la Tabla 5 permiten comprobar que el 67% de los encuestados manifestó que como funcionario no ha recibido algún tipo de capacitación o proceso de perfeccionamiento profesional durante su estadía en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo; mientras que el 24% contradijo al indicar una respuesta positiva y el restante 9% señaló que tal vez.

Indudablemente, un sistema de capacitación es una de las inversiones más rentables que puede realizar una institución, los directivos deberían ser los primeros en interesarse por su propia formación y los primeros en ser



responsables de la formación del personal a su cargo, puesto que el objetivo principal radica en mejorar el desempeño de los empleados para que proporcionen el crecimiento necesario. En la Tabla 5 se muestran los resultados.

**Tabla 5.** Capacitaciones profesionales a los trabajadores de la institución

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	11	24%
No	31	67%
Tal vez	4	9%
<b>Total</b>	46	100%

Fuente: Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo

La auditoría de gestión logra tener en cuenta todas las sistematizaciones y procedimientos de la institución, así como sus oportunidades de mejora, prestando especial atención a la eficiencia, eficacia, economía, calidad de la información y cumplimiento de leyes, procedimientos y políticas (Toro & Tomala , 2021). La eficiencia ayuda a lograr las metas propuestas, la cual puede expresarse en términos de cantidad, calidad, tiempo y costos, además se relaciona con los bienes o servicios producidos y los recursos utilizados para producirlos.

En consecuencia, al pasar de los años se ha vuelto muy necesario implementar evaluaciones de RRHH en las empresas debido que permite medir los niveles de desempeño con capacitación, automotivación, autogestión y responsabilidad por parte de los empleados, con el fin de alcanzar las metas que se han planteado con conocimientos, habilidades y actitudes, puesto que de esta manera se puede conocer el nivel de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus actividades (Valeriano, 2020).

A partir de las conceptualizaciones emitidas por los autores, la presente investigación se centra en la gestión de la información para las auditorías de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo, misma que para el logro de sus objetivos llevó a cabo encuestas aplicadas a los trabajadores de la institución, obteniendo los siguientes resultados:

El 76% de los encuestados indicó que la auditoría de gestión en el GAD de Pedro Carbo sí es aplicada para corregir la eficacia, eficiencia y economía en el uso de los recursos, coincidiendo teóricamente con lo expuesto por Flores (2022). Además, el 46% de los funcionarios manifestó que la eficiencia es el elemento de la auditoría de gestión mayormente aplicado en la institución intentando medir la productividad de la gestión, es decir, la relación entre resultados y costos, tal como lo señala Espinal (2022). Otra de los fundamentos teóricos coincidentes radica en que



uno de los objetivos de la auditoría de gestión basado en verificar la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas sí se cumple en el GAD, de acuerdo con lo emitido por Naranjo (2022).

A su vez, el 59% de los trabajadores manifestó que el área de RRHH no le ha compartido la normativa legal que rige actualmente a la institución, por ende, tampoco tienen conocimiento acerca de la o las sanciones que pueden recibir si se incumple algún estatuto, siendo entonces necesario se efectúe una socialización a todo el personal, para de esta forma evitar inconvenientes a causa del desconocimiento sobre lo que se debe y no hacer durante el desempeño de funciones.

Por su parte, el 54% de los empleados señaló que mensualmente se realiza la evaluación del desempeño laboral, siendo una herramienta que permite al trabajador y al gerente identificar y discutir áreas donde podría aplicarse una mejora, pero también se consolida como una oportunidad sustancial para reforzar o aclarar los aspectos que podrían afectar el rendimiento profesional; la periodicidad con la que se aplique dependerá de la estrategia interna de la institución.

Desafortunadamente, el personal no ha recibido algún tipo de capacitación o proceso de perfeccionamiento profesional durante su estadía laboral. Indudablemente, siendo necesario se aplique de manera inminente un sistema de capacitación, puesto que el objetivo principal radica en mejorar el desempeño de los empleados para que proporcionen el crecimiento necesario y así alcanzar altos niveles de productividad, abarcando desde la investigación hasta la evaluación de proyectos, evitando así que los conocimientos del personal sean desactualizados.

El Concurso de mérito y oposición es la normativa aplicada para los procesos de contratación de nuevo personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo, cumpliendo con lo establecido en el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador: “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición...”, según el 67% de los encuestados. De manera complementaria, es recomendable que, en su totalidad, las vacantes de trabajo sean asumidos por profesionales conocedores del área que así lo requiera, puesto que al ya haber receptado fundamentos teóricos e incluso ejecutar prácticas, el desenvolvimiento laboral será más eficiente.

## Conclusiones

Una vez culminado el presente artículo científico se logró fundamentar teórica y metodológicamente conceptos relacionados con la gestión de la información para las auditorías de talento humano de los Gobiernos Autónomos



Descentralizados. Se concluye que la auditoría de gestión se encarga de validar todas las operaciones y procedimientos organizacionales, así como las oportunidades de mejora, con enfoque en la eficiencia, eficacia, economía, calidad de la información y cumplimiento de leyes, procedimientos y políticas. Por lo cual, es muy importante implementarlo en un Gobierno Autónomo Descentralizado de Pedro Carbo para cumplir con las políticas y normas que las rigen, además de utilizar correctamente los recursos disponibles y conducir hacia la eficiencia y eficacia.

Al mismo tiempo, mediante la realización de una encuesta se logró verificar el nivel de cumplimiento en la normativa vigente respecto al proceso de contratación del personal por parte del departamento de Talento Humano del GAD de Pedro Carbo, donde la mayoría de los encuestados manifestó que el departamento de Talento Humano no ha compartido la normativa legal que rige actualmente a la institución, mientras que el resto de la población encuestada exteriorizó que no. A partir de aquello, es importante que dicha área socialice a todos los funcionarios los estatutos que presiden al GAD del cantón Pedro Carbo para de esta forma evitar inconvenientes a causa del desconocimiento sobre lo que se debe y no hacer durante el desempeño de funciones.

## Conflictos de intereses

Los autores no poseen conflictos de intereses.

## Contribución de los autores

1. Conceptualización: María de los Ángeles Orrala Holguín, Narciso Roberto Yoza Rodríguez
2. Curación de datos: María de los Ángeles Orrala Holguín
3. Análisis formal: María de los Ángeles Orrala Holguín
4. Investigación: María de los Ángeles Orrala Holguín
5. Metodología: Narciso Roberto Yoza Rodríguez
6. Administración del proyecto: Narciso Roberto Yoza Rodríguez
7. Software: Narciso Roberto Yoza Rodríguez
8. Supervisión: Narciso Roberto Yoza Rodríguez
9. Validación: María de los Ángeles Orrala Holguín, Narciso Roberto Yoza Rodríguez
10. Visualización: María de los Ángeles Orrala Holguín, Narciso Roberto Yoza Rodríguez
11. Redacción – borrador original: María de los Ángeles Orrala Holguín, Narciso Roberto Yoza Rodríguez
12. Redacción – revisión y edición: María de los Ángeles Orrala Holguín, Narciso Roberto Yoza Rodríguez



## Financiamiento

La investigación no requirió fuente de financiamiento externa.

## Referencias

- Albarracín Cepeda, L. (2021). Auditoría de gestión y su incidencia en el departamento de talento humano de la empresa terratecnica s.a., en el cantón Valencia en el período 2019. (Tesis de maestría). Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo.
- Bartolo, A. (2021). “Auditoría de Gestión y los Recursos Humanos, en la Empresa Prolabora SAC, Distrito de Santiago de Surco, 2021”. (tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75741/Bartolo\\_VAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75741/Bartolo_VAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carbo, K. P. (2021). “Auditoría de gestión y su incidencia en la toma de decisiones del Departamento de Talento Humano en la empresa AGRIPALBAN S.A., Cantón Quevedo, Período 2019”. (tesis de Maestria). Universidad Técnica Estatal De Quevedo, Quevedo. <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6429/1/T-UTEQ-188pdf.pdf>
- Castro, C., & Sosa , C. (2020). “Auditoría de gestión para mejorar la eficiencia de la Sub Gerencia recursos humanos de la municipalidad de José Leonardo Ortiz”. (tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66570/Castro\\_CC\\_Sosa\\_NCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66570/Castro_CC_Sosa_NCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cieza, W. (2022). Auditoría de gestión en tesorería y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Legons SRL, La Molina-2021. (tesis de grado). Universidad Peruana de las Americas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1593>
- Davila, P., & Santillan , S. (2021). Propuesta de diseño de una auditoría de gestión como herramienta de evaluación del cumplimiento de objetivos del área de producción de la empresa Alumvid. (tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23843>
- Enciso, A. (2021). de “Auditoría de gestión y los procesos administrativos de la Empresa Rosa Hatsue Shimabukuro Shimabukuro S.A.C., cercado de lima, 2021.”. (tesis de grado). Universidad Peruana De Las Américas, Lima . <http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1489/ENCISO%20VILELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Espinal, A. (2022). Auditoría De Gestión En El Proceso Administrativo Del Departamento De Talento Humano Del Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Montecristi. (Tesis De Grado). Universidad Estatal Del Sur De Manabí, Jipijapa.  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3731/1/ALISSON%20ESPINAL%20TESIS%20FINAL.pdf>
- Flores, J. (2022). de “Auditoria de gestión y su incidencia al proceso administrativos de la cooperativa de taxis Pedro Atanasio Balda # 82 de la ciudad de Manta”. (tesis de grado). UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ, Jipijapa.  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3517/1/Tesis%20FLores%20Anchundia%20Jos%c3%a9.pdf>
- Guaranda, V. (2018). “Auditoría de Gestión de Servicios Tecnológicos en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, basado en el marco de referencia COBIT 5”. (tesis de grado). Universidad Internacional Sek, Quito.  
[https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3221/1/Tesis\\_Victor\\_Guaranda\\_Sornoza\\_Terminada.pdf](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3221/1/Tesis_Victor_Guaranda_Sornoza_Terminada.pdf)
- Guzman, M., & Peñarrieta, K. (2021). Auditoría de gestión y su incidencia en la toma de decisiones del departamento de talento humano en la empresa Agripalban S.A., cantón Quevedo, período 2019. (tesis de grado). Universidad Tecnica de Quevedo, Quevedo. <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6429/1/T-UTEQ-188pdf.pdf>
- Llumiguano Poma, M. E., Cárdenas, G., Vanessa, C., & Chávez Chimbo, G. W. (2021). Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, VIII(spe3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2723>
- Lucas, P. (2021). La Tendencia Investigativa De La Auditoría De Gestión A Nivel Latinoamericano Entre El Año 2014 – 2019. (tesis de grado). Pontifica Universidad Catolica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2610/1/Lucas%20Mosquera%20Paulette%20Genella.pdf>
- Mejia, H. L. (2019). “Auditoría de gestión y su influencia en la operatividad de las empresas hoteleras de Lima metropolitana – 2018”. (tesis de grado). Universidad de San Martin de Porres, Lima.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6422/loli\\_mhj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6422/loli_mhj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, M., & Loor , B. (2020). Auditoria de gestión al proceso de cobranza de la empresa apronam s.a. del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018. tesis de grado). Universidad San Gregorio De Portoviejo.  
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1772>
- Naranjo, A. (2022). “Auditoría de gestión a los procesos administrativos y financieros en la Empresa Econstrucciones Riesgo y Seguridad Industrial Seprytsa S.A.”. (tesis de grado). Universidad Técnica De Ambato, Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35059/1/T5311i.pdf>



- Sanchez, J. (2017). “Auditoría de gestión al talento humano y su impacto en el proceso de nómina del GAD cantonal Jipijapa del año 2015.”. (tesis de grado). Universidad Estatal Del Sur De Manabí, Jipijapa. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1015/1/UNESUM-ECU-AUDI-2017-20.pdf>
- Toala, F. (2021). titulado “Auditoría de gestión a los procesos administrativos de la empresa Impormont S.A de la ciudad de Portoviejo”. (tesis de grado). UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ, Jipijapa. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3530/1/PDF%20Tesis%20Freddy%20Toala%20Mise.pdf>
- Toro, W., & Tomala , M. (2021). Auditoría de gestión en la efectividad de los inventarios de las empresas comerciales. (tesis de grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5846/4/UPSE-TCA-2021-0055.pdf>
- Valeriano, L. F. (2020). La auditoría de gestión en el Perú y su impacto en el desarrollo empresarial. Revista Gestion en el Tercer Milenio, 6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19159>
- Zavala, M. (2017). “Auditoría de gestión al talento humano y su impacto en el proceso de nómina del GAD cantonal jipijapa del año 2015.”. (tesis de grado). Universidad Estatal del Sur de Manabi, Jipijapa. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1015/1/UNESUM-ECU-AUDI-2017-20.pdf>

