



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

TÍTULO DEL PROYECTO:

**LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO 407 Y
LA INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y
ALCANTARILLADO DE DURÁN 2019 - 2020**

TUTOR

ING. HUBER GREGORIO ECHEVERRÍA VÁSQUEZ, MGS.

AUTOR

ING. DOMENICA STEFFI TAIANO ALVARADO

MILAGRO, febrero 2022

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor de Proyecto de Investigación, nombrado por el Comité Académico del Programa de Maestría en Administración Pública de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO

Que he analizado el Proyecto de Investigación con el tema **LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO 407 Y LA INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE DURÁN 2019 - 2020**, elaborado por la **ING. DOMENICA STEFFI TAIANO ALVARADO**, el mismo que reúne las condiciones y requisitos previos para ser defendido ante el tribunal examinador, para optar por el título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN DESARROLLO INSTITUCIONAL**.

Milagro, 23 de noviembre del 2021



Msc. ECHEVERRIA VASQUEZ HUBER GREGORIO
DIRECTOR/A DE TFM

Declaración de autoría de la investigación

El autor de esta investigación declara ante el Comité Académico del Programa de Maestría en Administración Pública de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título de una institución nacional o extranjera

Milagro, 10 de febrero del 2022



ING. DOMENICA STEFFI TAIANO ALVARADO
C.I: 0924216542

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento dándome salud para lograr un objetivo más en mi vida. A mis padres, Luis Félix y Dinora Edelmira, por ser ellos el pilar fundamental en mi carrera universitaria, quienes gracias a su apoyo incondicional he logrado culminar esta etapa profesional. A mis hermanos Mariuxi y Luis y cuñados Alejandro y Lady, por su valioso apoyo y aliento para lograr este objetivo. Mis sobrinos quienes son los que me ponen el eslabón más alto para cada día superarme (Pierina, Camila, Emiliano, Dylan, Matias, Nicolas). A mis abuelitos, Paula y Angel quienes siempre me han enseñado el amor incondicional a la familia. A mi enamorado, Gabriel por la paciencia, comprensión y compartir los sentimientos de alegría como que fueran de él. A mis amigos que son los que dan el ánimo para que pueda seguir superándome profesionalmente (Daniela, María Belén, Paulethe, Laura, Victoria, Johan, Jhonny, Juan Sebastián). Sin olvidar a mis tres ahijadas Camila Donisha, Aitana Ximena y Riley Paulette; cada uno de ellos me ha hecho valorar tiempo y amor que son realmente importantes en la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la sabiduría y fortaleza para poder culminar mi carrera universitaria.

Un agradecimiento especial a la persona que me informo, me ayudo a inscribirme en esta maestría, sino que ella ha sido mi inspiración y admiración de lucha constante en mi vida personal y profesional; que no importa si las cosas salen mal puedes comenzar de cero y lograr cosas maravillosas. Mi amiga, tía, madrina, comadre, colega Econ. Karla Olaya, Mgs. Gracias por la enseñanza, consejos, guía, ayuda y sobre todo ser y hacerme ver que con Dios y el apoyo de la familia nada es imposible.

A mis amigos, compañeros de trabajo, jefes y a la empresa donde trabajo por la colaboración brindada.

A la Universidad Estatal de Milagro, sus colaboradores, profesores, y especialmente al ING. HUBER GREGORIO ECHEVERRÍA VÁSQUEZ, MGS, que como tutor de tesis supo guiarme con sus consejos y conocimientos para culminar la tesis de manera exitosa.

Cesión de derechos de autor

Sr. Dr.

Jorge Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Cuarto Nivel, cuyo tema fue **LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO 407 Y LA INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE DURÁN 2019 - 2020**, y que corresponde a la Dirección de Investigación y Posgrado.

Milagro, 10 de febrero del 2022



ING. DOMENICA STEFFI TAIANO ALVARADO

C.I: 0924216542

INDICE GENERAL

ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	VI
INDICE DE TABLAS.....	VIII
INDICE DE FIGURAS	VIII
INDICE DE GRAFICOS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO No. 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. PROBLEMATIZACIÓN	4
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3. OBJETO DE ESTUDIO	5
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	5
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	5
1.4. HIPÓTESIS.....	5
1.4.1. <i>CDIU – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</i>	6
1.4.2. <i>CATEGORÍAS</i>	7
1.4.3. <i>DIMENSIONES</i>	7
1.4.4. <i>INSTRUMENTOS</i>	7
1.4.5. <i>UNIDAD DE ANÁLISIS</i>	8
1.5. JUSTIFICACIÓN	8
1.6. DELIMITACIÓN.....	9
CAPÍTULO NO. 2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. ANTECEDENTES REFERENCIALES.....	10
2.2. MARCO TEÓRICO	14
2.3. MARCO LEGAL	22
CAPÍTULO NO. 3. METODOLOGÍA	26
3.1. TIPO Y MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.1.1. <i>Sujetos de la Investigación</i>	27
3.1.2. <i>Delimitación de la Población</i>	27
3.1.3. <i>Tipo de Muestra</i>	28
3.1.4. <i>Tamaño de la Muestra</i>	28
3.2. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.3. MÉTODOS	31
3.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO.....	31
CAPÍTULO NO. 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	32
4.1. CONTRASTACIÓN DE DATOS	32
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	32
4.3. DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO:.....	55

4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	64
4.5. CONTRASTACIÓN EMPÍRICA:	66
4.6. LIMITACIONES.....	69
4.7. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	70
4.8. ASPECTOS RELEVANTES	70
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	75
ANEXOS	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	06
Tabla 2	19
Tabla 3	24
Tabla 4	29
Tabla 5	33
Tabla 6	34
Tabla 7	35
Tabla 8	36
Tabla 9	37
Tabla 10	38
Tabla 11	39
Tabla 12	40
Tabla 13	42
Tabla 14	43
Tabla 15	44
Tabla 16	45
Tabla 17	46
Tabla 18	48
Tabla 19	49
Tabla 20	50
Tabla 21	51
Tabla 22	52
Tabla 23	53
Tabla 24	54
Tabla 25	57
Tabla 26	62
Tabla 27	64
Tabla 28	65

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	65
----------------	----

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1.....	29
Gráfico 2.....	33
Gráfico 3.....	34
Gráfico 4.....	35
Gráfico 5.....	36
Gráfico 6.....	37
Gráfico 7.....	38
Gráfico 8.....	40
Gráfico 9.....	41
Gráfico 10.....	42
Gráfico 11.....	43
Gráfico 12.....	44
Gráfico 13.....	46
Gráfico 14.....	47
Gráfico 15.....	48
Gráfico 16.....	49
Gráfico 17.....	51
Gráfico 18.....	52
Gráfico 19.....	53
Gráfico 20.....	54
Gráfico 21.....	55

RESUMEN

El control interno es un proceso muy importante para la eficiente gestión de los recursos dentro de las organizaciones, tanto privadas como públicas o mixtas, siendo de absoluta responsabilidad de las diferentes entidades y organismos gubernamentales, conforme estipula la Constitución de la República del Ecuador. La aplicación de las normas del control interno, formuladas por la Contraloría General del Estado, permite tomar decisiones para lograr sus objetivos planteados y cumplir con el Buen Vivir. La Contraloría General del Estado, a través de las Normas de Control Interno, proporcionan un conjunto de herramientas para lograr entre otras cosas, una mayor transparencia, eficacia y eficiencia, en las actividades institucionales; reducir los riesgos de corrupción; lograr los objetivos y metas establecidas; tener información fiable y pertinente; estimular la aplicación de los valores; en virtud de aquello, la administración de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán, tiene la oportunidad de orientar o mejorar sus actividades hacia el cumplimiento de las Normas de Control Interno, y de los objetivos y planes institucionales. El objeto de estudio del presente trabajo de investigación es la aplicación de La norma Nro. 407, que controla que se administre eficientemente al talento humano. El campo de estudio es la Administración Pública. La metodología aplicada en el presente estudio de caso, parte de las generalidades de las normas de control a la particularidad de su aplicabilidad en la administración del talento humano.

Palabras claves: administración pública, normas de control interno, administración de talento humano, personal operativo, personal administrativo.

ABSTRACT

Internal control is a very important process for the efficient management of resources within organizations, both private and public or mixed, being the absolute responsibility of the different entities and government agencies, as stipulated by the Constitution of the Republic of Ecuador. The application of the internal control standards, formulated by the Comptroller General of the State, allows decisions to be made to achieve its stated objectives and comply with Good Living. The State Comptroller General, through the Internal Control Standards, provides a set of tools to achieve, among other things, greater transparency, effectiveness and efficiency in institutional activities; reduce the risks of corruption; achieve the established objectives and goals; have reliable and relevant information; stimulate the application of values; By virtue of that, the administration of the Durán Municipal Drinking Water and Sewerage Company has the opportunity to guide or improve its activities towards compliance with the Internal Control Standards, and with the institutional objectives and plans. The object of study of this research work is the application of Standard No. 407, which controls the efficient management of human talent. The field of study is Public Administration. The methodology applied in this case study, starts from the generalities of the control standards to the particularity of its applicability in the administration of human talent.

Keywords: public administration, internal control standards, human talent management, operational staff, administrative staff.

INTRODUCCIÓN

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán EMAPAD-EP es una institución con personería jurídica de derecho público, compuesto de patrimonio propio y libertad de gestión, presupuestaria, y financiera. Su objeto social es la prestación de servicios públicos de agua potable y alcantarillado para el cantón Duran y sus parroquias rurales bajo los principios de universalidad, calidad, eficiencia y eficacia.

Para la prestación de este servicio, Durán provee agua a través de 7 pozos ubicados en la parroquia Chobo del cantón Milagro, a 38 kilómetros de distancia. A través de bombas sumergibles, se extrae el líquido vital de un acuífero que se encuentra a 120 metros de profundidad y que se recarga constantemente por la filtración de las aguas lluvias y por ríos, lagunas y canales.

Para prestar este servicio requiere del talento humano para sus áreas operativas y administrativas.

EMAPAD-EP al ser una empresa pública, creada por ordenanza municipal y enmarcada en la Constitución de la República del Ecuador, se rige principalmente por la Ley de Empresas Públicas y su Reglamento, La Ley de Servicio Público y su Reglamento, El Código de Trabajo, la Ley de la Contraloría General del Estado y sus Normas Técnicas, y todas las disposiciones legales referentes a la entidades y organismos del Estado.

La contratación y control del personal de EMAPAD-EP se enmarca dentro de las siguientes Normas:

Ley de Servicio Público y su Reglamento para el personal administrativo

Código de Trabajo para el personal operativo

La misión de la Contraloría General del Estado (2020) es “Controlar los recursos públicos para precautelar su uso eficiente, en beneficio de la sociedad” (pág. Parr.1). Como el talento humano uno de los principales recursos que debe

controlarse, este organismo determina las directrices para su gestión y control a través de las Normas de Control Interno.

La Norma de Control Interno 407 – Administración del Talento Humano es la Norma que se encarga de determinar los lineamientos para una administración eficiente del recurso humano de la Institución.

Por hallazgos demostrados en varias investigaciones, se evidencia que en el sector público existen malas experiencias en el manejo del control del personal, las mismas que exponen incumplimiento en la aplicación de la norma 407 en las instituciones estudiadas, es decir, en ellas se encontró que no hay control ni seguimiento al cumplimiento de la mencionada Norma.

Por las malas experiencias existentes en el manejo del personal de algunas instituciones públicas, y con el objetivo de determinar si es un problema también en EMAPAD-EP, se realiza este proyecto de investigación, el mismo que permite conocer si son casos aislados o es un problema casi general en las empresas e instituciones del sector público.

El estudio determina el marco referencial, teórico y legal como una base para la orientación general en el desarrollo de la investigación.

En el análisis del marco referencial se tiene otros estudios relacionados a la investigación con los cuales se realizan comparaciones entre los hallazgos.

En el marco teórico se analiza la organización y controles relacionados con la aplicación de las normas de control interno para el talento humano.

El marco legal considera las normativas e instituciones dispuesta por el ente de control de los recursos entre esas la Contraloría General del Estado. Estas normativas permiten saber si EMAPAD-EP está aplicando correctamente la Norma 407 ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO.

La metodología de investigación utilizada es la cuali-cuantitativa, la misma que se lleva a cabo mediante encuestas que son tabuladas en el software estadístico IBM SPSS Statistics 23, programa que refleja resultados que permiten conocer la apreciación de los encuestados sobre la gestión de talento humano en lo referente a la aplicación de la norma 407 y sus 10 títulos. Así mismo se debe contrastar con las investigaciones referenciales para determinar si se acepta o se rechaza la hipótesis planteada.

En conclusión, este trabajo se enfoca en analizar que la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán aplique la Norma 407 en el personal de la empresa y establezca políticas y procedimientos adecuados para una correcta y eficiente administración.

Con los resultados obtenidos también se debe analizar que tipos de recomendaciones se debe hacer a la institución para mejorar mucho más la gestión de talento humano, independientemente de que los resultados hallados sean positivos o negativos.

CAPÍTULO No. 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problematización

Las instituciones, sean estas públicas o privadas, tienen enroladas personas que realizan diferentes tareas para cumplir con la operacionalización de las mismas, y, para mantener un control de estas, emiten o se acogen a directrices para el control de cada uno de los empleados.

Las instituciones públicas emiten reglamentos internos que se alinean con Normas Técnicas emitidas por la Contraloría General del Estado (CGE), Normas que deben cumplirse para evitar ser sancionados por el ente controlador.

Conforme a la Contraloría General del Estado (2020), Las Normas de Control Interno se dividen en Normas de ambiente de control, de evaluación del riesgo, de actividades de control, de información y comunicación, de seguimiento, y la Norma objeto de estudio, Administración del Talento Humano, con código 407-110 y sus 10 títulos, la misma que debe ser aplicada en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán.

1.2. Formulación del problema

La Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado 407 – Administración del Talento Humano, que abarca desde el Plan de Talento Humano hasta la capacitación y entrenamiento del personal de la institución, así como también el control de su asistencia y el cumplimiento de las labores asignadas en su puesto de trabajo, indica que es necesario realizar un diagnóstico a fin de determinar si el Plan de Talento Humano y todo lo que incluye este Plan, está acorde con los planes y objetivos institucionales.

El incumplimiento de las directrices de la Norma 407 en la Administración del Talento Humano conduce al uso ineficiente de recursos del Estado, así como también, al incumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo determinados por el ejecutivo.

La presente investigación analiza la incidencia de la aplicación de la Norma 407 en la gestión de talento humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán, por lo tanto, se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué percepción tienen los empleados sobre la gestión de talento humano con respecto al control hacia ellos?

1.3. Objeto de estudio

La norma 407 – Administración del talento humano y su aplicación en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán, 2019-2020.

1.3.1. Objetivo general

Evaluar como la Norma de Control Interno 407 incide en la Gestión administrativa de Talento Humano en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán 2019-2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Fundamentar teóricamente el origen, evolución, definición, y objetivos de las normas control interno, que contribuyan al análisis de la aplicación e incidencia de la Norma 407.
- b) Analizar y determinar si existen normativas alineadas con la Norma 407 en el área de talento humano.
- c) Realizar encuestas a los empleados para conocer la incidencia de la aplicación de la Norma 407 de acuerdo a la percepción que tengan de la gestión de talento humano.

1.4. Hipótesis

En vista que la aplicación de la norma de control interno de la Contraloría General del Estado es mandatorio para todas las empresas públicas, nace la hipótesis de que:

Existe relación directa o positiva entre la aplicación de las Normas de Control Interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán 2019 – 2020.

1.4.1. CDIU – Operacionalización de variables

Se definen las siguientes categorías, dimensiones, instrumentos y unidades de análisis, así como las variables dependientes e independientes de este caso de estudio:

Tabla 1

CDIU de Caso de Estudio

CDIU Caso de Estudio			
Categorías	Dimensiones	Instrumentos	Unidad de Análisis
Derecho público	Constitución de la República del Ecuador – Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización	Ley de la Contraloría General del Estado y su Reglamento - Normas de Control Interno de la CGE	Norma 407 – Administración del Talento Humano y sus 10 títulos
Instituciones del Estado	Gobiernos Autónomos Descentralizados – GADM Durán	Resoluciones del GAD	Resolución GADMD
Instituciones adscritas a los GADS	EMAPAD - Plan Estratégico Institucional 2019-2023	Encuesta	EMAPAD-EP

Nota: Esta tabla detalla las categorías, dimensiones, instrumentos y unidades de análisis que se determinan para este caso de estudio. Elaboración del autor.

Las variables a estudiar son:

Variable independiente: La aplicación de la norma de Control Interno 407 y sus 10 títulos en la Administración del Talento Humano de la EMAPAD.

Variable dependiente: La incidencia de la aplicación de la norma 407 – Administración del talento humano en los indicadores de Rotación del personal, evaluación del personal, actuación y honestidad de los servidores y logro de los objetivos institucionales.

1.4.2. Categorías

El Derecho Público regula las relaciones en que interviene el Estado como ente político soberano, dotado de *ius imperii*¹ sobre la sociedad.

Entre las entidades que comprenden el Estado Ecuatoriano determinadas en la Constitución se encuentran las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado, es decir los Gobiernos Autónomos Descentralizados y sus entidades adscritas, siendo EMAPAD una de ellas.

1.4.3. Dimensiones

La Constitución de la República del Ecuador es la Carta Magna que determina que el Estado debe garantizar en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes, y establece que es competencia de los Gobiernos Autónomos Descentralizados la planificación, la regulación, el control del tráfico y la transportación.

La base legal donde se detallan el objeto y campo de acción de la EMAPAD es el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización.

1.4.4. Instrumentos

La Contraloría General del Estado a través de la Ley y su Reglamento emana las directrices para realizar el control interno, siendo las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado el instrumento mandatorio para analizar su aplicación en la administración del Talento humano de la EMAPAD.

A través de una encuesta a una muestra del total del personal de la EMAPAD realizaremos el análisis de la incidencia en la aplicación de la Norma de Control Interno Nro. 407 – Administración del Talento humano.

¹ Derecho de soberanía (los actos realizados por el Estado en el ejercicio de sus facultades soberanas).

1.4.5 Unidad de Análisis

La Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado Nro. 407 – Administración del Talento humano y sus 10 títulos, son la unidad de análisis del presente estudio. Esta normativa es la base para lograr la eficiencia en la administración pública.

1.5. Justificación

En el sector público existen malas experiencias en el manejo del control del personal, y así lo demostró Moreira (2015) con sus hallazgos en su proyecto de investigación Evaluación del cumplimiento de la norma técnica de control interno 407 y su incidencia en los procesos de talento humano del Hospital General Jipijapa, en el que encontró que no hay control ni seguimiento al cumplimiento de la ejecución del Plan de Talento humano.

Por las malas experiencias existentes en el manejo del personal de algunas instituciones públicas, y con el objetivo de determinar si es un problema también en EMAPAD-EP, se realiza este proyecto de investigación, el mismo que permite conocer si son casos aislados o es un problema casi general en las empresas e instituciones del sector público.

El presente trabajo pretende realizar un análisis de la incidencia de la Normas de Control Interno 407 – Administración del Talento Humano, en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán en el periodo 2019-2020,

Por tanto, analizar la incidencia en la mencionada Norma en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán en el periodo 2019 – 2020, permitirá tomar como un referente de análisis para evaluar la incidencia en otros cantones con las similares características del cantón Durán, y así poder acogerse a las recomendaciones que se pretenden determinar en el presente estudio.

Los resultados de la presente investigación contribuirán a que otros estudios posteriores puedan contrastar con esta investigación para ayudar a aceptar o

rechazar hipótesis planteadas que les permita hacer recomendaciones de acuerdo a los hallazgos.

1.6. Delimitación

El campo de la investigación son las instalaciones de la empresa EMAPAD-EP donde se estudiará la percepción de los empleados hacia la gestión del Talento Humano mediante la incidencia en ellos de la aplicación de la norma 407 – Administración del talento humano.

Debido a la actividad de la empresa las encuestas a los empleados se repartirán en grupos y periodos, el primer grupo corresponde al personal de la matriz y se estima realizar en una semana, el segundo grupo corresponde al personal de las plantas del turno diurno y se estima realizar en dos semanas; y el tercer grupo es al personal saliente del horario nocturno que se reintegra al turno diurno y se estima también en dos semanas.

CAPÍTULO No. 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes referenciales

La verificación del cumplimiento de las normas técnicas de control interno de la Contraloría General del Estado se realiza a toda clase de organización pública enmarcada en la Constitución y desde la concepción de la Contraloría como ente fiscalizador del Estado.

Es así que es objeto de investigación cómo estas instituciones públicas aplican y cumplen las normas técnicas determinadas. Como ejemplo podemos citar el trabajo realizado por Cochea (2013), en su investigación, previo a obtener el título de Licenciado en Gestión Pública, El Control Interno de Bienes y La Gestión Administrativa de La Empresa Municipal De Construcción Vial Emuvial E.P. Periodo 2012-2013, publicado en el repositorio de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, hace la evaluación de como el control interno en bienes incide en la administración de la empresa pública mencionada. En su investigación indica qué:

Se identifica que la principal incidencia es que la empresa es una empresa nueva, creada en el 2010 mediante Ordenanza, y por lo tanto carece de políticas internas de control de bienes, y las actividades se realizan de manera incipiente, dando como resultado el levantamiento de observaciones por la Contraloría General del Estado (GGE). La metodología aplicada fue descriptiva, bibliográfica y de campo, relacionado con el control de los bienes en la Empresa Municipal de Construcción Vial (Eruviel E.P); y se realizaron encuestas y entrevistas tomando como muestra a 48/55 empleados de la E.P. Para la comprobación de la hipótesis determinada se utilizó la prueba estadística del CHI cuadrado. La resultante del chi cuadrado computado fue igual a 6,84, el mismo que fue superior a la teórica $gl = 1 = \text{al } 95\% = 3.84$ lo que representa que la hipótesis planteada es adaptable a la población estudiada, por lo tanto, la hipótesis del trabajo de investigación es aceptada, determinándose como conclusiones que la no aplicación de las normas de control interno implica problemas con las entidades de Control, así como también se evidencia que hay una falta de Control Previo y

concurrente en las diferentes operaciones financieras y administrativas, que puede provocar responsabilidades por acción u omisión. Por lo tanto, se formaron las siguientes recomendaciones: instaurar procedimientos de seguimiento perenne, valoraciones periódicas o una mezcla de ambas para afirmar la eficacia del Sistema de Control Interno; confeccionar la planificación financiera y administrativa conforme al plan estratégico y operativo para que se practiquen la misión y visión institucional. (págs. 91-97)

Otra referencia sobre el análisis de la aplicación de las normas de control interno de la Contraloría General del Estado es la realizada por Bonoso (2015), previo a obtener el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, sobre Auditoría de control en la administración del Cuerpo de Bomberos de Balzar del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014. Para realizar el proceso de auditoría, se elaboró un Programa de Auditoría planteándose los siguientes objetivos:

- a) Determinar que se esté cumpliendo con las normas de control interno
- b) Comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes relacionadas con la administración de la institución
- c) Verificar los controles establecidos para la emisión y procesamiento de los permisos de funcionamiento; así como también, se estableció una lista de verificación, se revisó las últimas recomendaciones realizadas por la CGE en Exámenes especiales previos, se identificó las actividades de la institución donde podría haber riesgos potenciales y se solicitó a la máxima autoridad de la Entidad, la información del manual de funciones de la EP. (págs. 89-91)

El autor Tomó una muestra de 5 empleados, se realizaron encuestas sobre los aspectos determinados en el Programa de Auditoría, presentando los resultados mediante tablas e histogramas de frecuencia, utilizando cálculos estadísticos de margen de error, se presenta un informe general del resultado del análisis del procedimiento de control interno del Cuerpo de Bomberos del cantón Balzar durante el 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, en el cual la estudiante halla, entre otras cosas y referente a la norma 407 – Administración del Talento Humano, que la inexistencia de documentos en los folders del personal y el

erróneo archivo no permitió tener información renovada y completa en el historial general de los funcionarios y funcionarias para una buena toma de decisiones. Recomendó adicionalmente se realicen actualizaciones de los archivos y de toda la documentación del historial general de los servidores y servidoras de la organización, con la finalidad de disponer de información necesaria para la máxima autoridad y demás autoridades de la institución.

También tomamos referencia el Proyecto de investigación “Evaluación del cumplimiento de la norma técnica de control interno 407 y su incidencia en los procesos de talento humano del Hospital General Jipijapa “, elaborado por Moreira (2015), previo a la obtención del título de Ingeniera en Auditoría en la Unidad Académica De Ciencias Económicas de la Universidad Estatal Del Sur De Manabí. Este proyecto investigativo se direccionó a detectar errores y para tener oportunidades de mejoras en la gestión del área de talento humano, y así mismo tener conocimiento actualizado de las actividades de cada funcionario. Se aplicó el método inductivo y deductivo, así como la observación directa y participativa para recabar la información que nos permita evaluar el cumplimiento de la norma y analizar y tabular los resultados obtenidos. Entre los hallazgos encontrados se indica que no hay control por parte de la máxima autoridad en vista que no hay seguimiento al cumplimiento de la ejecución del Plan de Talento humano, en consecuencia, la unidad de gestión de talento humano no siente presión en el cumplimiento del plan, emitiendo la recomendación de instaurar controles que den garantía al eficaz desempeño del plan anual de talento humano. Adicionalmente y en referencia a la administración del talento humano, se evidenció que no hay incentivos para el personal a fin de mejorar su productividad e incrementar su desempeño debido a la falta de presupuesto ni de políticas adecuadas. La recomendación que se presentó fue de establecer planes de incentivos para empleados que no representen erogaciones, tales como, diplomas y/o cartas de felicitaciones.

Finalmente, se presentan los resultados de la Evaluación del sistema de control interno y la propuesta de mejora del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Nabón, periodo 2017, que es el trabajo de titulación previo a la obtención del título de Contador Público Auditor de las estudiantes García

Ñaguazo & Ramón Quezada (2019) de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la ciudad de Cuenca. En su trabajo, realizado a través de cuestionarios, descripción narrativa y flujogramas, y el seguimiento a las recomendaciones emitidas por la CGE en las Auditorías realizadas en años anteriores al GAD de Nabón, se encontraron los hallazgos que el cumplimiento de las recomendaciones es parcial, es decir, solo 1 se ha concluido en su totalidad y las demás aún siguen pendientes. Sin embargo, en lo referente a la norma 407 – Administración el Talento Humano, en el resumen de la evaluación bajo un sistema de ponderación por cuestionario y por componente del sistema da como resultado el nivel de confianza del 72% estimado moderado, y un nivel de riesgo de 28% también estimado moderado. Este resultado lo interpretan las autoras como moderado, debido a que no se han realizado evaluaciones de desempeño a los empleados, no se han determinado políticas para rotación del personal y los mecanismos para el control son ineficientes.

Adicionalmente se presenta el Acta de Conferencia Final de Comunicación de los resultados comprendidos en el borrador del informe de valoración, y en referencia al Talento Humano, se determina que no han sido evaluadas las competencias del personal evidenciándose que el presupuesto del año 2019 se había elaborado en base al valor histórico y no a una evaluación de desempeño como lo dicta la norma 407-04 evaluación del personal. Se recomendó al responsable del área de Talento Humano efectuar las valoraciones del personal y a la alcaldesa, que vele por el cumplimiento de la recomendación. Se concluye la investigación presentando una lista de recomendaciones para las máximas autoridades del GAD para medir el cumplimiento de las normas y evitar problemas futuros.

Tomando como referencia el estudio de Massuh Irene (2015) en su estudio de aplicar un Manual de Aplicación de Puestos para el GAD de Quevedo, en el cual indica que una empresa al no contar con un Manual de Funciones el empleado desconoce del trabajo que tiene que hacer y por ende desconoce de sus obligaciones y responsabilidades y que además no permite que desarrollen sus conocimientos acorde al puesto de trabajo y por ende el sueldo no guarda relación con su trabajo.

De acuerdo con el estudio de Vélez (2018) en su tesis sobre evaluación con la norma de control interno 407-04 al área de talento humano del IESS de Portoviejo realizado en el año 2016, previo a la obtención del título de Ingeniero en Auditoría, la norma que regula la evaluación del desempeño debe ser cumplida porque permite corregir situaciones detectadas en un proceso determinado y además dejar ver la importancia de tener un sistema de evaluación eficiente.

En el estudio realizado por Loor (2014) en su tesis de auditoría de gestión administrativa para la Dirección de Talento Humano de la UPS, previo a la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, descubrió que al no haber un orden determinado en los expedientes de los empleados se dificulta la búsqueda de información y que es importante que los trabajadores se identifiquen tanto con la misión como con la visión de la empresa.

Moreira (2015) en su tesis de evaluación del cumplimiento de la norma de control interno 407 y su incidencia en los procesos de talento humano del Hospital General de Jipijapa, previo a la obtención del título de Ingeniero en Auditoría, señala que el control interno es un elemento que debe siempre estar presente en los procesos que se lleve dentro de una empresa y es necesario efectuar una valoración a los procesos técnicos administrativos que hace la unidad de talento humano, siendo esta unidad uno de los puntos importantes dentro de una organización, para cumplir fielmente los objetivos de la misma, misión que logre llevar a dicha organización a la excelencia administrativa laboral.

2.2. Marco teórico

De acuerdo a la investigación de Adrián (2021) Adrián sobre Marco Teórico, este investigador menciona qué:

Es la selección de investigaciones anteriores y precedentes teóricos en los cuales se fundamenta un trabajo de investigación. El mismo se encuentra estructurado con la presencia de antecedentes, bases teóricas, bases legales (no aplica en todos los tipos de investigación) y la presencia

de variables, sin embargo, esto puede cambiar de acuerdo al tipo de investigación. (p. 1)

Lo mencionado por el autor significa que toda investigación debe incluir investigaciones realizadas por diferentes autores, pero siempre siendo de la misma línea de la investigación que se pretenda hacer o se esté realizando.

La función del control es de vital importancia en todas las organizaciones, ya que permite determinar desviaciones entre lo planificado y lo ejecutado y tomar las acciones correctivas necesarias para lograr los objetivos de la organización. Por esta razón, se afirma que el control puede aplicarse a toda la organización en su conjunto: a los objetos (recursos físicos), a las actividades y a las personas. (Robbins & Coulter, 2005)

Así mismo, la función administrativa de control puede llevarse a cabo de manera interna, y externa, así como también puede ser con fines correctivos o preventivos; siendo el criterio que establece la eficacia de un método de control es qué tanto este control proporciona el alcance de los objetivos organizacionales. Para esto, es importante llevar a cabo las tres etapas del proceso de control: control del rendimiento real, el cotejo de éste con una norma y la toma de medidas correctivas para arreglar desviaciones.

Las organizaciones están siendo cada vez más exigentes hacia la aplicación de estándares más elevados de Control Interno y Administrativo, estableciendo un modelo COSO² para estudiar los factores que pueden dar lugar a situaciones de fraudes, incumplimientos, desacatos, responsabilidades administrativas y civiles culposas e indicios de responsabilidad penal de los servidores públicos.

El modelo COSO, se diseñó para perfeccionar el trabajo organizacional y disminuir la trascendencia del fraude en: Cometido del Riesgo, Control Interno y Desaliento del Fraude, donde las organizaciones debe cumplir con tres objetivos:

² Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway es un Comisión voluntaria constituida por representantes de cinco organizaciones del sector privado en EEUU, para proporcionar liderazgo intelectual frente a tres temas interrelacionados: la gestión del riesgo empresarial (ERM), el control interno, y la disuasión del fraude.

- Objetivo de eficiencia operativa;
- Objetivo de seguridad de la información financiera; y
- Objetivo de obediencia de la ley.

Ablan Bortone & Méndez Rojas (2009), en su artículo sobre los sistemas de control interno en los entes descentralizados estatales y municipalidades desde la perspectiva COSO indican qué:

A la luz de este enfoque, el control interno es definido como un proceso diseñado y efectuado por el recurso humano de la institución, cuyo objetivo es lograr la eficiencia y eficacia de las operaciones, la fiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y normas aplicables; para ello se estructura en cinco componentes: entorno de control, valoración de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y seguimiento. (pág. 6)

Luego del modelo COSO, se presenta un modelo más actualizado denominado COCO³, como una alternativa más simplificada, concisa y dinámica para aplicar el control interno en las organizaciones. Bajo este nuevo modelo, el control se lleva a cabo bajo veinte criterios, agrupados en cuatro categorías: primer grupo: Objetivos, segundo grupo: compromiso, tercer grupo: aptitud, cuarto grupo: evaluación y aprendizaje.

De acuerdo a la Ley de Compañías expedida en Ecuador (1999), “Un contrato de compañía, es aquél por el cual dos o más personas unen sus capitales o industrias, para emprender en operaciones mercantiles y participar de sus utilidades” (pág. 1), y de acuerdo a la propiedad de su capital se clasifica en empresa pública, empresa privada o empresas mixtas.

Conforme a lo aprobado por la Asamblea Nacional (2009), Las empresas públicas entonces, determinadas en la Ley Orgánica de Empresas públicas son: entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con

³El Modelo COCO (Criteria of Control) fue diseñado en 1995 por el Instituto Canadiense de Contadores Certificado, como producto de una profunda revisión del informe COSO

patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado.

La administración es un conjunto de funciones que se realizan para lograr los objetivos que toda institución determina. Estas funciones de organización, planificación, dirección y control, funcionan de manera individual y de manera colectiva, para lograr estos objetivos con los recursos que tienen las empresas a su disposición.

Conforme Calderón Campos, Almanza Jiménez, & Vargas Hernandez (2018) toda organización es un ente necesario de ordenamiento y cooperación persistente de los recursos humanos que requieren ser organizados para obtener objetivos comunes.

Cuando se planifica en el proceso administrativo, se definen las metas de la institución, se establecen estrategias generales para alcanzar los planes de cómo llevar a cabo el trabajo en la institución. La planificación se ocupa tanto de cumplir los fines (lo que hay que hacer) como de los medios a utilizar (cómo hay que hacerlo).

En la etapa de organización del proceso administrativo, las empresas desarrollan la estructura organizacional adecuada para el logro de sus metas, y definen la especialidad del trabajo, los departamentos, la cadena de mando, el ámbito de control, la concentración y descongestión, y formalización; siendo un desafío para los gerentes delinear una distribución organizacional que consienta a los empleados ejecutar su trabajo con eficacia y empuje.

De acuerdo con Robbins & Coulter (2005), la función del control en una organización consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa, y para que sea eficaz, este proceso asegura que las actividades determinadas se

ejecuten de tal manera que conduzcan al logro de los objetivos de la organización con eficacia y eficiencia.

“El control como función administrativa, fundamentalmente es un proceso que guía la actividad ejecutada hacia un fin determinado” (Idalberto, 2006), por lo tanto, el control interno está comprendido en el plan organizativo de la institución, para proteger y resguardar sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de su información contable, así como también llegar a obtener la eficacia, eficiencia, productividad y efectividad. Cuando se controla, se evalúa que el desempeño de la organización esté acorde con las metas planteadas, y se realizan las acciones correctivas necesarias para lograrlas.

El desempeño es la acción y el efecto de desempeñar. Para medir el desempeño, las organizaciones determinan indicadores o KPI⁴, que son una serie de métricas que permiten evaluar la eficacia, eficiencia y productividad, y tomar decisiones.

De acuerdo a Rivas (2019) la eficacia es la capacidad para lograr lo que se desea, y la eficiencia es lograr lo que se desea buscando la mejor relación posible entre los recursos empleados y los resultados obtenidos. Siendo la efectividad el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia.

Las organizaciones necesitan recursos para operar y lograr los objetivos planteados. Estos recursos son financieros, humanos, intangibles y culturales de la institución. El factor humano, es el activo más importante que toda organización posee, por tanto, varios exponentes del comportamiento organizacional acertaban en esta conclusión y proponían que debía administrarse eficientemente. (Robbins & Coulter, 2005)

El talento humano es el capital humano que la organización necesita para el logro de los objetivos institucionales. Comprende las distintas habilidades y destrezas,

⁴ El término KPI, siglas en inglés, de Key Performance Indicator, es un Indicador Clave de Desempeño o Medidor de Desempeño

competencias, conocimientos y experiencia que los individuos deben cumplir para conseguir la eficiencia y eficacia en las organizaciones.

Para realizar el control del uso de los recursos públicos la Contraloría General del Estado determina las normas y políticas necesarias ejerciendo un sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado.

El principio de la división del trabajo de Henry Fayol, considerado el padre de la administración, indica que cada empleado tiene una habilidad distinta y un punto fuerte que hay que explotar, por eso la especialización del trabajo aumenta la eficiencia y la productividad. Adicionalmente, Fayol determinaba en sus principios que para lograr la eficiencia es necesario que cada empleado cuente con los recursos necesarios para realizar sus labores, así como también tener una dirección que supervise dichas tareas, una remuneración adecuada, y la oportunidad de un crecimiento dentro de la institución.

Tabla 2

Tabla Resumen de los Principios de la Administración de Henry Fayol

Principio	Nombre	Resumen
1	División del trabajo	La organización debe dividirse en departamentos y cargos ya que esto permite la especialización.
2	Autoridad y responsabilidad	La autoridad debe corresponderse con la responsabilidad, un equilibrio entre el poder que tiene una persona en un cargo y las funciones que desempeña.
3	Disciplina	Se demuestra en el respeto a las normas y reglamentos de la organización.
4	Unidad de Mando	Este principio se basa en la regla de que cuando muchos intervienen y opinan en algo se genera desorden y mal entendimiento, todo empleado debe estar subordinado a un sólo superior y recibir órdenes directas solo del mismo.
5	Unidad de Dirección	Todas las actividades con el mismo objetivo deben ser dirigidas por un gerente para ello se establece un plan de procedimientos.

6	Interés individual subordinado al interés general	En toda organización debe dársele mayor importancia el interés general de la organización y dejar subordinado a este el interés individual del empleado.
7	Remuneración	La remuneración es el pago por los servicios recibidos. Debe dar satisfacción tanto al empleado como al patrono, en ocasiones incluye incentivos financieros y no financieros.
8	Centralización	Concentra la autoridad en pocas manos. Contrario a la descentralización, que la distribuye a todos los niveles de gestión.
9	Jerarquía	Comprendida por la línea de autoridad de la organización representada en el organigrama, dada en orden de rangos desde la alta gerencia o directiva, hasta los niveles más bajos de la empresa.
10	Orden	Debe haber un Orden material (cosas) y social (personas). Tanto materiales como personas deben estar en el lugar adecuado en el momento justo
11	Equidad	Los gerentes deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos, debe haber una combinación de bondad y justicia en el trato con los empleados para que exista la lealtad y admiración en los empleados.
12	Estabilidad del personal	Un empleado necesita adquirir la experiencia para llegar a ser eficiente. Por lo tanto, la rotación del personal en los diferentes puestos no es conveniente, una persona debe desempeñar un cargo hasta ser eficaz.
13	Iniciativa	Crear y llevar a cabo planes, no debe ser solo función de la alta gerencia, se debe dar cierta libertad a los subalternos para opinar y desarrollar sus propios planes.
14	Espíritu de cuerpo	Hace referencia al Trabajo en equipo. Para que este resulte se debe fomentar la unidad, la cooperación.

Nota: Esta tabla detalla los 14 principios de la Administración de Henry Fayol.
Fuente: Web y empresas (2021).

Es importante mencionar adicionalmente, que la planificación del recurso humano es una tarea indispensable, por lo que los administradores deben tener la seguridad de poseer el número y el tipo correcto de empleados, en los lugares adecuados y en el momento oportuno, los cuales tienen la capacidad de desempeñar las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz. (Robbins & Coulter, 2005)

Para la planificación de los recursos públicos, El Código Orgánico de Planificación y finanzas públicas indica que los GADS y sus entidades adscritas, cumplirán el ciclo presupuestario de: Programación presupuestaria, Formulación presupuestaria, Aprobación presupuestaria, Ejecución presupuestaria, Evaluación y seguimiento presupuestario y Clausura y liquidación presupuestaria, de manera obligatoria. En la programación presupuestaria, se definen los programas, proyectos y actividades a incorporar en el presupuesto de la entidad, identificando las metas, los recursos necesarios, y los impactos o resultados esperados, así como los plazos para su ejecución. En el proceso de formulación presupuestaria se elabora la proforma que expresan los resultados de la programación presupuestaria, con clasificadores presupuestarios, y bajo un esquema estandarizado. (Asamblea Nacional, 2010)

En el proceso de aprobación presupuestaria se toma en consideración lo dictado en la Constitución del Ecuador, siendo un referente obligatorio que los flujos de recursos públicos deberán estar considerado por obligación en el Presupuesto; así como también que cada año el presupuesto inicia en enero y concluye en diciembre. La ejecución presupuestaria comprende el grupo de operaciones encaminadas al manejo óptimo y eficiente del recurso humano, material y financiero fijados en el presupuesto a fin de brindar servicios de calidad, considerando primordialmente que todo compromiso adquirido por la institución debe corresponderle la certificación presupuestaria.

En el proceso de seguimiento y control presupuestario, se miden los resultados físicos y financieros obtenidos y se evalúan las variaciones obtenidas considerando las principales causas y las recomendaciones para aplicar medidas correctoras. La clausura y liquidación del presupuesto se da el 31 de diciembre de cada año y se reporta al Sistema Nacional de Finanzas Públicas (SINFIP) hasta el día 31 del mes de marzo del siguiente año.

Las empresas públicas adicionalmente se rigen por la Ley Orgánica de Empresas Públicas. En este cuerpo legal se determinan que las empresas públicas deben contar con planes estratégicos, objetivos de gestión, presupuesto

anual, estructura organizacional y responsabilidad social corporativa y contar con un Plan Operativo Anual. En el Plan Operativo Anual que es parte del Presupuesto de la institución, se determina los planes de inversión, la planificación del talento humano, el presupuesto administrativo, de obras públicas, etc. (Asamblea Nacional, 2009)

De acuerdo al sitio web Economipedia:

Economía es una ciencia social que estudia la forma de administrar los recursos disponibles para satisfacer las necesidades humanas. Analiza el comportamiento y las acciones de los humanos, es decir, estudia como las personas, empresas y gobiernos toman decisiones relacionadas con la producción, distribución y consumo. (ARIAS, s.f.)

Para Samuelson (2003), el sistema económico se denomina economía de mercado, donde los individuos y las empresas toman las principales decisiones sobre la producción y el consumo, determinado el qué, el cómo y el para quién en base a sistemas de precios, de mercados, de beneficios y pérdidas y de incentivos y permios.

2.3. Marco Legal

La Constitución de la República del Ecuador en el Título III Garantías Constitucionales, Capítulo segundo políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana indica que las políticas públicas y los servicios públicos deben garantizar los derechos de los ciudadanos, por lo que deberán ser formulados bajo el principio de la solidaridad (CONSTITUYENTE, 2008).

Adicionalmente, la Constitución de la República del Ecuador, en el Título IV Participación y Organización del Poder Capítulo quinto Función de Transparencia y Control Social Sección tercera Contraloría General del Estado indica que:

“... La Contraloría General del Estado es un organismo técnico encargado del control de la utilización de los recursos estatales, y la consecución de los objetivos de las instituciones del Estado y de las

personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos...”, siendo sus funciones principales:

1. Dirigir el sistema de control administrativo que se compone de auditoría interna, auditoría externa y del control interno de las entidades del sector público y de las entidades privadas que dispongan de recursos públicos.
2. Determinar responsabilidades administrativas y civiles culposas e indicios de responsabilidad penal, relacionadas con los aspectos y gestiones sujetas a su control, sin perjuicio de las funciones que en esta materia sean propias de la Fiscalía General del Estado.
3. Expedir la normativa para el cumplimiento de sus funciones.
4. Asesorar a los órganos y entidades del Estado cuando se le solicite. (Asamblea Constituyente, 2008, p. 43)

Para poder realizar sus funciones la Contraloría General del Estado expide la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y su reglamento. En este cuerpo legal en se determinan los componentes del sistema del control: el control interno que compete a cada institución del estado y el control externo que lo ejerce la Contraloría, siendo su marco normativo las Normas de Control Interno.

De acuerdo a la Ley de Contraloría (n.d.)

el control interno se debe aplicar sobre funciones incompatibles, depósito intacto e inmediato de lo recaudado, otorgamiento de recibos, pagos con cheque o mediante la red bancaria, distinción entre ordenadores de gasto y ordenadores de pago que deberán determinarse en cada institución pública (p. 2);

y, el reglamento orgánico funcional que será publicado en el Registro Oficial. También indica que el control interno debe realizarse, de manera previa, continua y control posterior. Este estudio se aplica al control posterior.

Adicionalmente, el control interno fundamentado en las normas deberá cumplir los principios de integridad, oportunidad, protección y conservación del

patrimonio público frente a fraudes, despilfarro, uso inadecuado o irregularidades, y es de absoluta responsabilidad de las máximas autoridades de las empresas públicas, el diseño, el establecimiento, el mantenimiento, el funcionamiento y la evaluación.

Siendo entonces las normas de Control Interno el marco normativo que determina el control que debe realizar las instituciones públicas, se resumen la Norma # 407:

Tabla 3

Títulos de la Norma 407 – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nro.	Título	Resumen
407-01	Plan de talento humano	Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales
407-02	Manual de clasificación de puestos	de Las unidades de administración de talento humano formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración
407-03	Incorporación personal	de La Unidad de Administración de Talento Humano seleccionará al aspirante que por su conocimiento, experiencia, destrezas y habilidades sea el más idóneo a través de concurso de méritos y oposición.
407-04	Evaluación de desempeño	del El trabajo de las servidoras y servidores será evaluado permanentemente, su rendimiento y productividad
407-05	Promociones y ascensos	Las unidades de administración de talento humano propondrán un plan de promociones y ascensos para las servidoras y servidores de la entidad
407-06	Capacitación y entrenamiento continuo	y Los directivos de la entidad promoverán la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.
407-07	Rotación de personal	Las unidades de administración de talento humano, establecerán acciones orientadas a la rotación de las servidoras y servidores, para ampliar sus conocimientos y experiencias

407-08	Actuación honestidad servidoras servidores	de las y y	Las servidoras y servidores, están obligados a actuar bajo principios de honestidad y profesionalismo, para mantener y ampliar la confianza de la ciudadanía en los servicios prestados
407-09	Asistencia permanencia personal	y del	El establecimiento de mecanismos de control de asistencia estará en función de las necesidades y naturaleza de la entidad
407-10	Información actualizada personal	del	Los expedientes del personal deben contener la documentación general, laboral y profesional de cada una de las servidoras y servidores

Fuente: Base legal de la Contraloría General del Estado (2020)

Así mismo, la Contraloría General del Estado, cuando se requiera, podrá realizar la auditoría gubernamental a través de Exámenes especiales o Auditorías de Gestión, financiera o ambiental y de obras públicas o proyectos, normadas en la Ley de la Contraloría.

En el examen especial, se analizará aspectos restringidos o de una parte de las acciones referentes a la gestión financiera, administradora, operante y medio ambiente, posteriores a haber sido ejecutadas, aplicando los procedimientos de auditoría conforme con la materia de examen y presentará el correspondiente informe que deberá contener comentarios, conclusiones y recomendaciones.

En las auditorías de gestión, la Contraloría General del Estado (CGE) examina y evalúa el control interno y la gestión, utilizando recursos humanos de carácter multidisciplinario, para medir si el desempeño de una institución, se está realizando conforme a los criterios de economía, efectividad y eficiencia.

En las auditorías financieras se evalúa la razonabilidad de las cifras presentadas en los estados financieros de la institución pública y finiquitará con la preparación de un informe de un experto en auditoría, en el que se considerarán los criterios correspondientes, así mismo, se incluirá la evaluación del cumplimiento de la normativa legal y del control interno de la institución.

CAPÍTULO No. 3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Modalidad de la investigación

El desarrollo de la presente investigación tiene un tipo cualitativo, que se enfoca en comprender y profundizar la aplicación de la Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado Nro. 407 – Administración del Talento Humano en la Empresa Pública de Agua Potable y Alcantarillado del cantón Durán, explorándolo desde la perspectiva de los Directivos de la empresa pública; así como también, de participantes activos en la administración del talento humano.

Conforme a Editorial Etecé (2021), el método cualitativo anhela recoger la información completa acerca de un tema específico, para posteriormente interpretarlos concentrándose en los aspectos ideológicos y cultural del resultado en vez de números o proporciones.

El método cualitativo se utiliza principalmente para estudios analíticos, donde no se evalúen cifras sino percepciones de la población hacia un tema particular, es decir, percibir lo que lo define, valorar y comprender las necesidades, las conductas, las actitudes de los estudiados o coleccionar bastante información para de arrojar un análisis de gran nivel.

La metodología a utilizar es descriptiva. La investigación descriptiva estudia a los participantes, sujetos, variables que forman parte de una investigación o en una determinada situación. Este tipo de investigación puede utilizar enfoques cualitativos como cuantitativos. Por lo tanto, un investigador puede utilizar tres maneras principales de seleccionar y examinar datos: estudios de casos, observaciones y encuestas.

En el presente estudio se buscará describir la incidencia que causa la aplicación de la Norma 407 en la administración del talento humano de EMAPAD-EP y es

correlacional debido a que vamos a enlazar esta incidencia con la eficiencia, eficacia de la gestión administrativa.

De acuerdo a Rus (2021), la investigación descriptiva examina las particularidades de un grupo poblacional o fenómeno sin tratar de saber las relaciones entre las características.

3.1.1. Sujetos de la Investigación

Los sujetos de la investigación son los empleados de la EMAPAD-EP y la Norma 407 Administración del Talento Humano.

3.1.2. Delimitación de la Población

La norma de control interno de la Contraloría General del Estado, abarca desde la Norma 100 – Normas Generales hasta la Norma 600- Seguimiento.

Para este caso de estudio, nos centraremos en la aplicación de la norma 407 y sus 10 títulos durante el periodo 2019 – 2020 en EMAPAD-EP.

EMAPAD-EP está compuesto por una población total de 205 servidores públicos divididos de la siguiente manera:

- 001 gerente general,
- 005 directores,
- 019 jefes de área,
- 060 personal administrativo y,
- 120 servidores que cumplen tareas operativas.

De acuerdo con López (2004), “La población Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación”, (p. 1)

Conforme a lo señalado por López, la población puede estar compuesta por personas, animales o cosas, inclusive documentos derivados de eventos intangibles.

3.1.3. Tipo de Muestra

En este estudio el tipo de muestra es probabilístico, porque se considerará una parte de *la* población en el proceso de recolección de datos y posterior tratamiento, cuyo instrumento es la encuesta.

3.1.4. Tamaño de la Muestra

De acuerdo con el estudio realizado por Morales (2013), para poblaciones pequeñas se puede utilizar como muestra el total de esa población o calcular la muestra mediante la ecuación de población finita, la misma que demuestra que a menor población mayor muestra a estudiar.

Morales (2013) también concluye lo siguiente:

Para poblaciones pequeñas el tamaño de la muestra que debemos tomar es bastante grande en comparación con dicha población (en ocasiones casi la población completa), pero para poblaciones de gran tamaño (todos los habitantes de España, por ejemplo) basta con una muestra no demasiado grande para obtener unos resultados estadísticamente fiables. O sea, que eso de que necesitamos muchos individuos en una muestra para que los resultados sean buenos no es del todo cierto. (párr.7)

En el presente estudio, los criterios utilizados fueron los siguientes: Población 205 individuos; un nivel de confianza del 95% (correspondiente al valor $Z=1.96$) de que la información de las encuestas a los directivos tenga como error máximo de estimación del 5% (en vista que es una población pequeña); al no conocerse la proporción de individuos que conozcan sobre el tema de estudio se considera una proporción del 50% que es el valor máximo para llegar a la unidad (1-p).

Ecuación

Fórmula para calcular la muestra

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{205 * 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.50)}{0.05^2 * (205 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)} = 133.90$$

n= Muestra: 134 individuos

N= Población: 205 individuos

Z= Nivel de confianza (95%) 1.96

p= Proporción 50%, (Valor constante a utilizar cuando no se conoce la proporción de individuos de la población que conozcan o sean parte del tema de estudio)

q= (1 - p) 50%, q es el valor que le falta a la proporción para llegar al 100%

e= Error de estimación 5%

Tabla 4

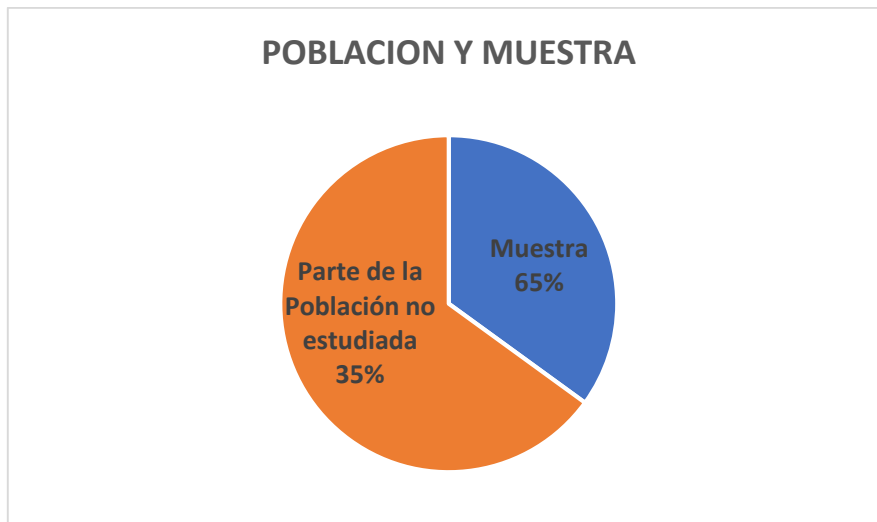
Determinación de población y muestra de servidores públicos de EMAPAD

POBLACIÓN Y MUESTRA SERVIDORES PUBLICOS EMAPAD		
Descripción	Cantidad	Porcentaje
Población Total	205	100%
Población no estudiada	71	35%
Muestra estudiada	134	65%

Nota: Esta tabla muestra cómo se determina la población y muestra del estudio.
Elaborado por el autor

Gráfico 1

Distribución de la Población y muestra de servidores públicos de EMAPAD



Elaborado por el autor.

3.2. Instrumento de Investigación

Los instrumentos extractivos que se han utilizado para el desarrollo del presente trabajo son encuestas, las mismas realizadas a los directivos, personal administrativo y operativo de la Institución.

En un estudio Netinbag (n.d.) señala que:

Las encuestas cualitativas contienen una serie de preguntas predeterminadas que se hacen a las personas con el fin de recopilar datos. Las encuestas cualitativas difieren de las encuestas cuantitativas relacionadas, por ejemplo, con "cuántas" personas exhiben ciertas características en lugar de "por qué" las están exhibiendo. Se realizan en una sección transversal de la población para recopilar descripciones y opiniones sobre variables tales como razones y motivaciones detrás de los comportamientos de las personas.

Las encuestas que involucran investigación cualitativa examinan por qué y cómo las personas se comportan y piensan como lo hacen, en oposición a la investigación cuantitativa que se refiere a cuántas personas tienen características particulares. La investigación de naturaleza cualitativa no tiene que ver con "cuántos", sino con la generación de hipótesis sobre las razones detrás de las acciones y los sucesos. La investigación cualitativa se usa a menudo en las ciencias sociales y la investigación de mercado

como un medio para comprender los comportamientos a nivel individual, grupal y, a veces, de la población. (p. 1)

3.3. Métodos

Para realizar la presente investigación se ha realizado varias encuestas al personal de la EMAPAD, desde los niveles jerárquicos inferiores hasta los de niveles jerárquicos superiores.

El objetivo de la encuesta es tabular los resultados sobre la incidencia de la aplicación de las normas de control interno de la contraloría General del Estado; siendo preguntas realizadas a los encuestados de los niveles jerárquicos superiores e inferiores.

3.4. Discusión de los Resultados del Análisis Cualitativo

Si bien es cierto se tabularon las preguntas de las encuestas, el análisis de datos elaborado en la investigación es abordado desde un aspecto cualitativo, es decir, no se hace relevancia sobre los datos estadísticos sino sobre lo que ello representa, lo que se percibe con respecto a la aplicación de la norma. Se trabaja a partir de los datos conseguidos con la finalidad de extraer lo más relevante en relación al tema investigado. Se presenta una recapitulación de los resultados de las ideas principales procedentes en la etapa de estudio. Para la ejecución de la encuesta, se formularon quince (15) preguntas, diez (10) preguntas con relación a los diez (10) títulos de la Norma 407 y cinco (5) con relación a la percepción de los empleados sobre la aplicación de la misma.

Las encuestas se realizaron en la oficina matriz y en las oficinas de las plantas de agua durante el horario laboral de la empresa. Luego se ingresó la información en el SPSS para tabular la información y mostrar los datos de la investigación.

La investigación se realizó en tres fases:

Fase 1: Recolección de información a través de la encuesta

Fase 2: Tabulación de las encuestas

Fase 3: Análisis cualitativo de los resultados de las encuestas

CAPÍTULO No. 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Contratación de datos

La encuesta realizada a la muestra del personal de EMAPAD ha sido desarrollada con el objetivo de conocer la incidencia en la aplicación de la Norma 407 de la Contraloría General del Estado, en la Administración del Talento Humano.

En toda institución, sea pública o privada, debe prevalecer el control del personal, así como también la búsqueda del bienestar de los empleados, para que la empresa cumpla con sus objetivos planteados.

Conforme a lo expresado por Kimaldi (Kimaldi, s.f.) el control al personal o de colaboradores, admite cadenas de procedimientos con el objetivo de mantener registros y controlar a su personal para el cumplimiento de sus horarios y responsabilidades para con la institución.

De acuerdo con UP Spain (s.f.), no hay un concepto claro de Bienestar Laboral, sin embargo, se aproxima al hecho de realizar actividades necesarias de una empresa para mejorar la vida de los empleados, y señala también que el bienestar de los trabajadores incrementa los gastos de una organización, pero puede tener muchos beneficios tanto para el trabajador como para el empleador.

Previamente al análisis de los resultados de las variables a estudiar, se detalla las características de los encuestados, refiriéndose a género, edad, lugar de residencia y departamento al que pertenece. Al respecto, tenemos los siguientes resultados de las encuestas:

4.2. Presentación de resultados y análisis

El análisis de datos realizada a la investigación es abordado desde un aspecto cualitativo, es decir, se trabaja a partir de los datos alcanzados con el fin de extraer la información más relevante relacionado al tema investigado. Se exhibe

un resumen de los resultados de las principales ideas procedentes de la etapa de estudio.

Tabla 5

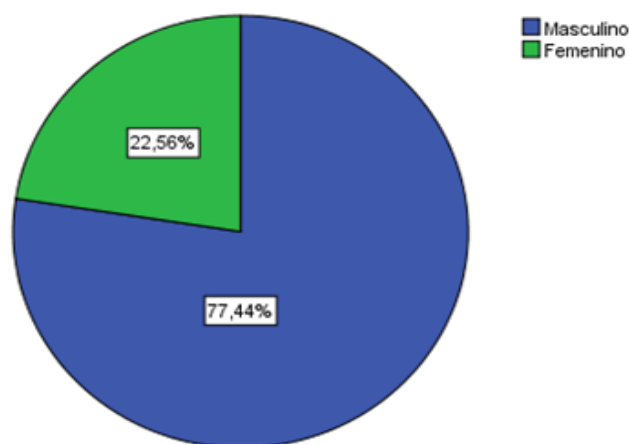
Genero del encuestado (a)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	103	76.90	77.40	77.40
	Femenino	30	22.40	22.60	100.00
	Total	133	99.30	100.00	
Perdidos	Sistema	1	0.70		
Total		134	100		

Nota: Esta tabla se refiere al Género de los encuestados. Elaboración: Autor

Gráfico 2

Género del encuestado (a)



Elaboración: Autor

Conforme al gráfico del género del encuestado, el personal masculino es mayor en la empresa, ya que compone el 77.44% de la muestra, mientras el personal femenino es del 22.56%.

El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en una de las encuestas (una pregunta no contestada en una encuesta).

Tabla 6

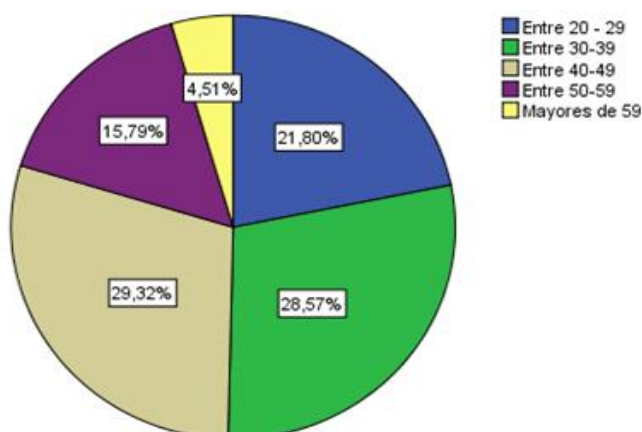
Edad de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 20 - 29	29	21.60	21.80	21.80
	Entre 30-39	38	28.40	28.60	50.40
	Entre 40-49	39	29.10	29.30	79.70
	Entre 50-59	21	15.70	15.80	95.50
	Mayores de 59	6	4.50	4.50	100.00
	Total	133	99.30	100.00	
Perdidos	Sistema	1	0.70		
Total		134	100		

Nota: Esta tabla se refiere a la Edad de los encuestados. Elaboración: Autor

Gráfico 3

Edad del encuestado (a)



Elaboración: Autor

La tabla de la edad del encuestado, la empresa tiene una población madura ya que los rangos de edades que van desde los 20 años hasta los 50 años son elevados, pero, los rangos de 30-39 años y 40-49 años son los porcentajes más alto en 28.57% y 26.32% respectivamente.

El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en una de las encuestas (una pregunta no contestada en una encuesta).

Tabla 7

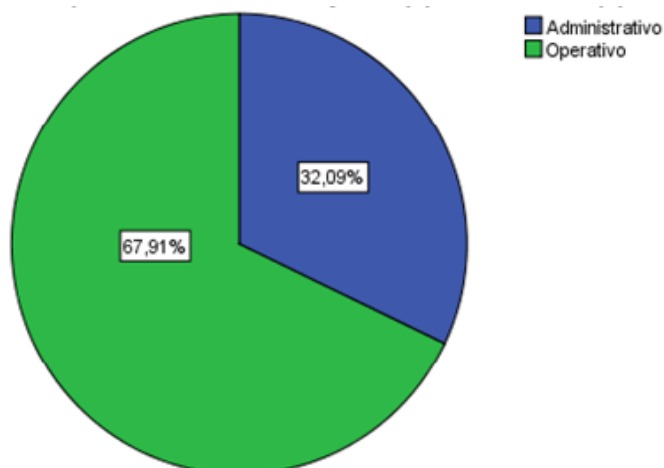
Departamento de trabajo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administrativo	43	32.09	32.09	32.09
	Operativo	91	67.91	67.91	100.00
	Total	134	100.00	100.00	

Nota: Esta tabla se refiere al departamento de trabajo de los encuestados. Elaboración: Autor

Gráfico 4

Departamento de trabajo de los encuestados



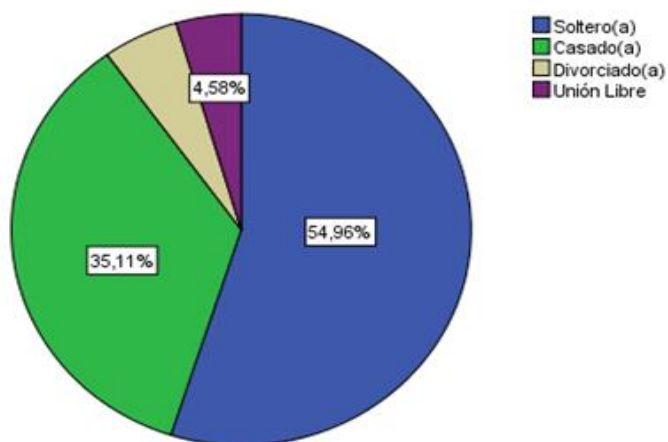
Elaboración: Autor

La tabla y gráfico del área de trabajo del encuestado refleja que la mayoría de los trabajadores realizan trabajos operativos ya que esta área corresponde al 67.91% de los trabajadores. Esto es aceptable ya que es una empresa que procesa y distribuye agua a la comunidad, lo que está relacionado con la parte operativa de una empresa.

Tabla 8*Estado civil de los encuestados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero(a)	72	53.73	54.96	54.96
	Casado(a)	46	34.33	35.11	90.08
	Divorciado(a)	7	5.22	5.34	95.42
	Unión Libre	6	4.48	4.58	100.00
	Total	131	97.76	100.00	
Perdidos Sistema	3	2.24			
Total		134	100.0		

Nota: Esta tabla se refiere a la distribución del estado civil e los servidores públicos encuestados. Elaboración: Autor

Gráfico 5*Estado civil de los encuestados*

Elaboración: Autor

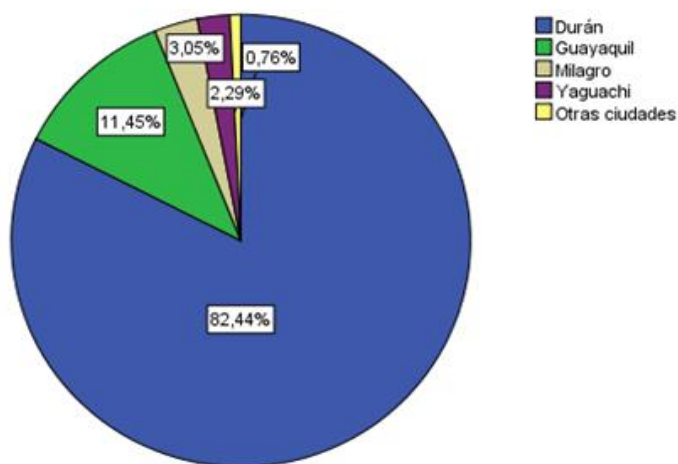
Más del 50% de los trabajadores son solteros y solo el 35% es casado. Esta disparidad se da naturalmente ya que la empresa no discrimina en sus contrataciones por el estado civil.

El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en tres encuestas (una pregunta no contestada en tres encuestas).

Tabla 9*Lugar de residencia del(a) encuestado(a)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Durán	108	80.60	82.44	82.44
	Guayaquil	15	11.19	11.45	93.89
	Milagro	4	2.99	3.05	96.95
	Yaguachi	3	2.24	2.29	99.24
	Otras ciudades	1	0.75	0.76	100.00
	Total	131	97.76	100.00	
Perdidos	Sistema	3	2.24		
Total		134	100.0		

Nota: Esta tabla se refiere a la distribución del lugar de residencia de los servidores públicos encuestados. Elaboración: Autor

Gráfico 6*Lugar de residencia de los encuestados*

Elaboración: Autor

La mayoría de los trabajadores son domiciliados en el cantón Durán, ya que el 82.44% de los empleados viven en este cantón. El resto se divide en empleados con domicilio en cantones fuera de Durán, siendo el cantón Guayaquil el de mayor porcentaje con el 11.45%.

El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en tres encuestas (una pregunta no contestada en tres encuestas).

Preguntas sobre aplicación de normas 407 al personal de EMAPAD-EP conforme a las Normas Internas de la Contraloría General del Estado

Una vez detalladas las características de los encuestados, se procedió a analizar los resultados de las variables de estudio, específicamente la Norma 407, las mismas que en cada uno de sus títulos determina:

407-01 Plan de talento humano

Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales.

Tabla 10

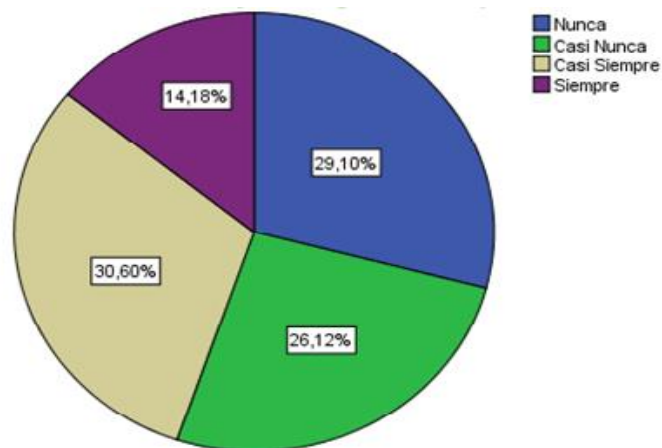
Pregunta 1 ¿Se analiza la capacidad operativa de las diferentes direcciones y se diagnostica al personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	29.10	29.10	29.10
	Casi Nunca	35	26.12	26.12	55.22
	Casi Siempre	41	30.60	30.60	85.82
	Siempre	19	14.18	14.18	100.00
	Total	134	100.00	100.00	

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que indicaron las veces en que la institución analiza la capacidad operativa de las diferentes Direcciones y el diagnóstico el personal.

Gráfico 7

Pregunta 1 ¿Se analiza la capacidad operativa de las diferentes direcciones y se diagnostica al personal?



Elaboración: Autor

El 14.18% de los encuestados señalan que siempre se diagnostica al personal y el 30.60% indican que casi siempre, es decir, el 44.78%, menos de la mitad, indica que se diagnostica al personal. Por el contrario, el 29.10% indica que nunca se diagnostica al personal y el 26.12% indica que casi nunca, es decir, el 55.22% indica que no se diagnostica al personal.

407-02 Manual de clasificación de puestos

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.

Tabla 11

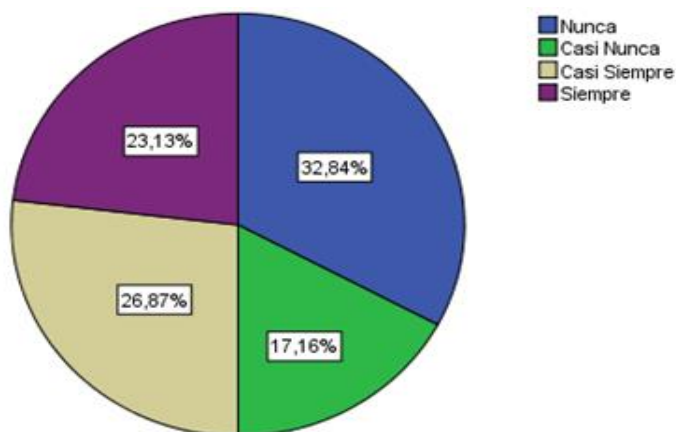
Pregunta 2 ¿El área de talento humano maneja el Manual de Clasificación de Puestos acorde a su desempeño y los niveles de remuneración?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Nunca	44	32.84	32.84
	Casi Nunca	23	17.16	50.00
	Casi Siempre	36	26.87	76.87
	Siempre	31	23.13	100.00
	Total	134	100.00	100.00

Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que indicaron las veces en que el área de Talento Humano maneja el manual de Clasificación de puestos acorde a su desempeño y los niveles de remuneración.

Gráfico 8

Pregunta 2 ¿El área de talento humano maneja el Manual de Clasificación de Puestos acorde a su desempeño y los niveles de remuneración?



Elaboración: Autor

El 23.13% de los encuestados señalan que Talento Humano siempre maneja el Manual de Clasificación de Puestos acorde al desempeño, y el 26.87% indican que casi siempre, es decir, el 50.00% indica que Talento Humano maneja el Manual de Clasificación de Puestos acorde al desempeño. Por el contrario, el 32.84% señala que nunca se maneja el Manual de Clasificación de Puestos, y el 17.16 indica que casi nunca, es decir, el 50% indica que Talento Humano no maneja el Manual de Clasificación de Puestos acorde al desempeño de los empleados.

407-03 Incorporación de personal

Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el manual de clasificación de puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño.

Tabla 12

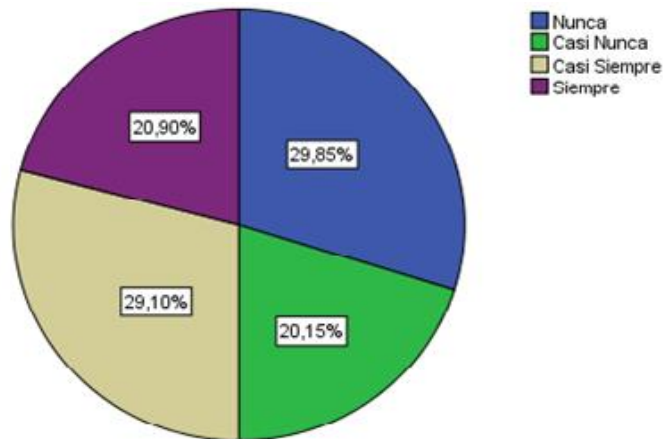
Pregunta 3 ¿Usted cree que la incorporación del personal se realiza mediante convocatoria, evaluación y selección de acuerdo con el perfil requerido por la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	40	29.85	29.85	29.85
	Casi Nunca	27	20.15	20.15	50.00
	Casi Siempre	39	29.10	29.10	79.10
	Siempre	28	20.90	20.90	100.00
	Total	134	100.00	100.00	

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que indicaron las veces en que cree que la incorporación del personal se realiza mediante convocatoria, evaluación y selección de acuerdo con el perfil requerido por la empresa.

Gráfico 9

Pregunta 3 ¿Usted cree que la incorporación del personal se realiza mediante convocatoria, evaluación y selección de acuerdo con el perfil requerido por la empresa?



Elaboración: Autor

El 20.90% de los encuestados señalan que la incorporación del personal se realiza siempre mediante convocatoria, evaluación y selección mientras que el 29.10% indican que casi siempre, es decir, el 50.00% indica que la incorporación se realiza mediante convocatoria, evaluación y selección. Por el contrario, el 29.85% señala que la incorporación del personal nunca se hace por convocatoria, mientras que el 20.15% señala que casi nunca. Es decir, el otro 50% señala que la incorporación del personal no se hace por convocatoria ni evaluación.

407-04 Evaluación del desempeño

La máxima autoridad de la entidad en coordinación con la unidad de administración de talento humano, emitirán y difundirán las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución.

Tabla 13

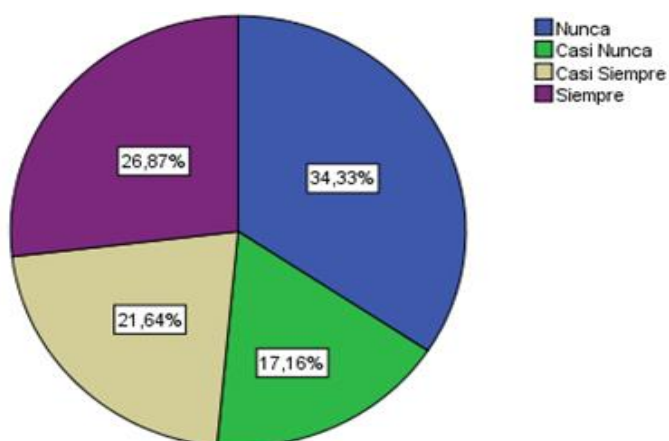
Pregunta 4 ¿El área de talento humano realiza evaluación de desempeño acorde a su rendimiento y productividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	46	34.33	34.33	34.33
	Casi Nunca	23	17.16	17.16	51.49
	Casi Siempre	29	21.64	21.64	73.13
	Siempre	36	26.87	26.87	100.00
	Total	134	100.00	100.00	

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que indicaron las veces en que el área de talento humano realiza evaluación de desempeño acorde a su rendimiento y productividad

Gráfico 10

Pregunta 4 ¿El área de talento humano realiza evaluación de desempeño acorde a su rendimiento y productividad?



Elaboración: Autor

El 26.87% de los encuestados señalan que siempre se realiza la evaluación de desempeño acorde a su rendimiento mientras que el 21.64% indican que casi siempre, es decir, el 48.51%, menos de la mitad, indica que siempre se realiza evaluación de desempeño. Por el contrario, el 34.33% indica que nunca se realiza la evaluación y el 17.16% indica que casi nunca se realiza. Esto significa que el 51.49% indica que no se hace evaluación de desempeño.

407-05 Promociones y ascensos

Las unidades de administración de talento humano propondrán un plan de promociones y ascensos para las servidoras y servidores de la entidad, observando el ordenamiento jurídico vigente.

Tabla 14

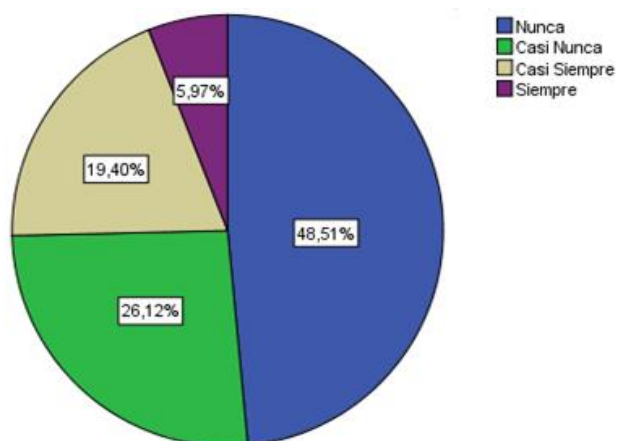
Pregunta 5 ¿El área de talento humano otorga promociones o ascensos al personal de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	65	48.51	48.51	48.51
	Casi Nunca	35	26.12	26.12	74.63
	Casi Siempre	26	19.40	19.40	94.03
	Siempre	8	5.97	5.97	100.00
	Total	134	100.00	100.00	

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que indicaron las veces en que el área de talento humano otorga promociones o ascensos al personal de la empresa.

Gráfico 11

Pregunta 5 ¿El área de talento humano otorga promociones o ascensos al personal de la empresa?



Elaboración: Autor

El 5.97% de los encuestados señalan que siempre otorga promociones o ascenso al personal mientras que el 19.40% indican que casi siempre, es decir, el 25.37%, solo un cuarto del personal, indica que se otorga promociones o ascenso al personal. Por consiguiente, el 48.51% indica que nunca se otorga promociones y el 26.12 indica que casi nunca, por lo tanto, el 73.63 indica que no se otorga promociones o ascenso.

407-06 Capacitación y entrenamiento continuo

Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.

Tabla 15

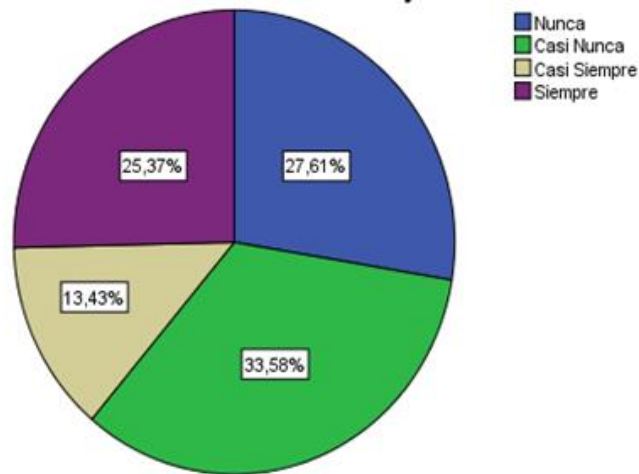
Pregunta 6 ¿El personal recibe capacitación para así aumentar la calidad del trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	37	27.61	27.61	27.61
	Casi Nunca	45	33.58	33.58	61.19
	Casi Siempre	18	13.43	13.43	74.63
	Siempre	34	25.37	25.37	100.00
	Total	134	100.00	100.00	

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que indicaron las veces en que el personal recibe capacitación para así aumentar la calidad del trabajo

Gráfico 12

Pregunta 6 ¿El personal recibe capacitación para así aumentar la calidad del trabajo?



Elaboración: Autor

El 25.37% de los encuestados señalan que siempre reciben capacitación para aumentar la calidad del trabajo, mientras que el 13.43% indican que casi siempre, es decir, el 38.80%, menos de la mitad del personal, indica que reciben capacitación para aumentar la calidad del trabajo. Por otro lado, el 27.61% señala que nunca reciben capacitación mientras que el 33.58 indica que casi nunca, en consecuencia, el 61.19% indica que no reciben capacitaciones.

407-07 Rotación de personal

Las unidades de administración de talento humano y los directivos de la entidad, establecerán acciones orientadas a la rotación de las servidoras y servidores, para ampliar sus conocimientos y experiencias, fortalecer la gestión institucional, disminuir errores y evitar la existencia de personal indispensable.

Tabla 16

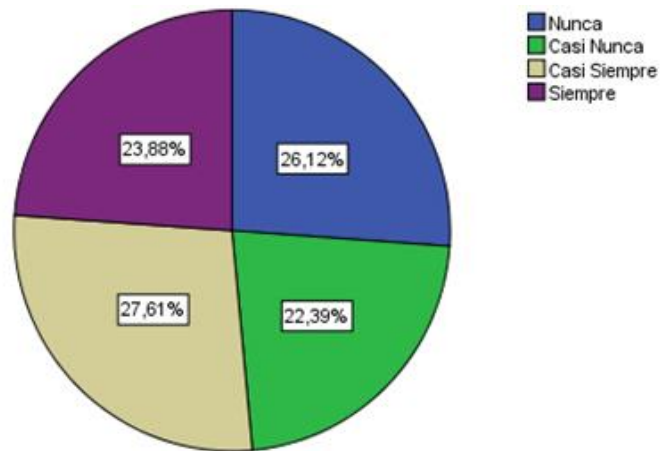
Pregunta 7 ¿Considera usted que la rotación del personal disminuye el riesgo de errores, deficiencias administrativas y utilización indebida de recursos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	26.12	26.12	26.12
	Casi Nunca	30	22.39	22.39	48.51
	Casi Siempre	37	27.61	27.61	76.12
	Siempre	32	23.88	23.88	100.00
	Total	134	100.00	100.00	

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que indicaron si consideran que la rotación del personal disminuye el riesgo de errores, deficiencias y utilización indebida de recursos.

Gráfico 13

Pregunta 7 ¿Considera usted que la rotación del personal disminuye el riesgo de errores, deficiencias administrativas y utilización indebida de recursos?



Elaboración: Autor

El 23.88% de los encuestados consideran que la rotación disminuye el riesgo de errores, mientras que el 27.61% indican que casi siempre, es decir, el 51.49%, un poco más de la mitad del personal, consideran que la rotación disminuye el riesgo de errores. Por el contrario, el 26.12% considera que la rotación nunca disminuye el riesgo de errores mientras que el 22.39% considera que casi nunca, en consecuencia, el 48.51% considera que la rotación no disminuye el riesgo de errores.

407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores

La máxima autoridad, los directivos y demás personal de la entidad, cumplirán y harán cumplir las disposiciones legales que rijan las actividades institucionales, observando los códigos de ética, normas y procedimientos relacionados con su profesión y puesto de trabajo.

Sobre la Norma 407-08, la encuesta arrojó los resultados que se muestran a continuación:

Tabla 17

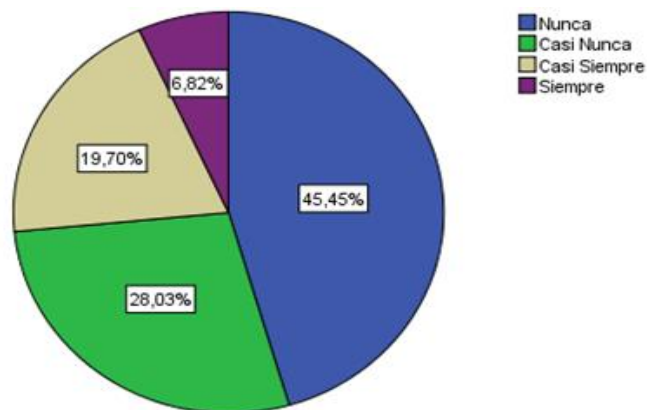
Pregunta 8 ¿Conoce casos en la empresa de empleados que hayan actuado contra los principios de honestidad y profesionalismo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	60	44.78	45.45	45.45
	Casi Nunca	37	27.61	28.03	73.48
	Casi Siempre	26	19.40	19.70	93.18
	Siempre	9	6.72	6.82	100.00
	Total	132	98.51	100.00	
Perdidos	Sistema	2	1.49		
Total		134	100.00		

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que indicaron si conocen en la empresa de empleados que hayan actuado contra los principios de honestidad y profesionalismo.

Gráfico 14

Pregunta 8 ¿Conoce casos en la empresa de empleados que hayan actuado contra los principios de honestidad y profesionalismo?



Elaboración: Autor

El 6.82% de los encuestados indica que conoce casos de empleados que hayan actuado contra los propios principios de honestidad y profesionalismo, mientras que el 19.70% indican que casi siempre, es decir, el 26.52%, solo un cuarto del personal indica que conoce casos de empleados que hayan actuado contra los propios principios de honestidad y profesionalismo. Por consiguiente, el 45.45% indica que nunca ha conocido casos de deshonestidad mientras que el 28.03% indica que casi nunca. Por lo tanto, el 73.48% indica que no ha conocido casos de deshonestidad.

407-09 Asistencia y permanencia del personal

La unidad de administración de talento humano será responsable del control de

los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad, de su clasificación y actualización.

Tabla 18

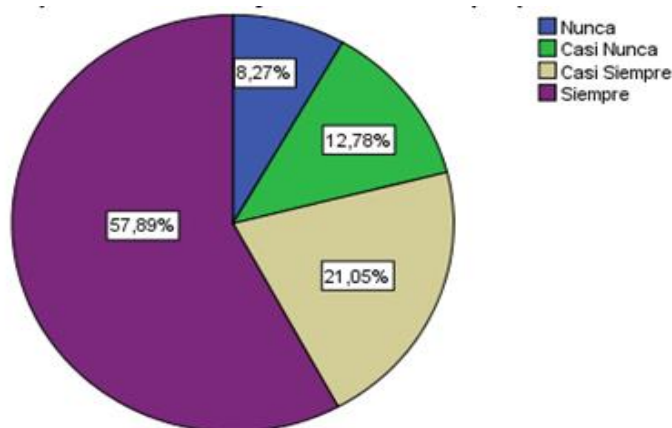
Pregunta 9 ¿La dirección de talento humano controla la asistencia y permanencia de sus servidoras y servidores en base a los procedimientos y mecanismos apropiados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	8.21	8.27	8.27
	Casi Nunca	17	12.69	12.78	21.05
	Casi Siempre	28	20.90	21.05	42.11
	Siempre	77	57.46	57.89	100.00
	Total	133	99.25	100.00	
Perdidos	Sistema	1	0.75		
Total		134	100.00		

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que fueron consultados si la dirección de talento humano controla la asistencia y permanencia de sus servidoras y servidores en base a los procedimientos y mecanismos apropiados.

Gráfico 15

Pregunta 9 ¿La dirección de talento humano controla la asistencia y permanencia de sus servidoras y servidores en base a los procedimientos y mecanismos apropiados?



Elaboración: Autor

El 57.89% de los encuestados indica que Talento Humano controla la asistencia de los empleados, mientras que el 21.05% indican que casi siempre, es decir, el

78.94%, más de 3/4 del personal indica que Talento Humano controla la asistencia de los empleados. Por el contrario, el 8.27% indica que nunca controla mientras el 12.78% indica que casi nunca. En consecuencia, solo el 21.05% indica que Talento Humano no controla la asistencia.

El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en una encuesta (una pregunta no contestada en una encuesta).

407-10 Información actualizada del personal

La unidad de administración de talento humano será responsable del control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad, de su clasificación y actualización.

Tabla 19

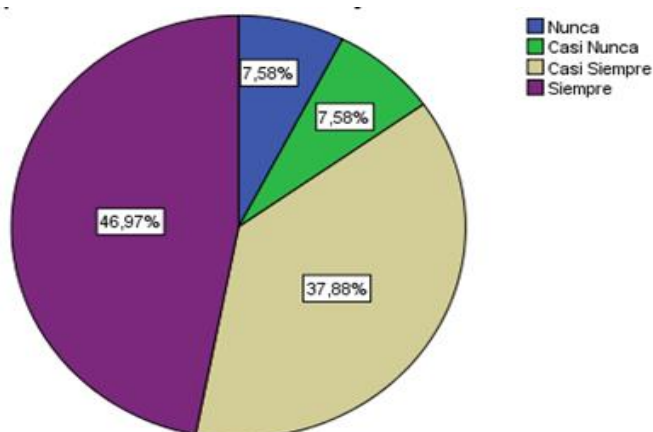
Pregunta 10 ¿La dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	7.46	7.58	7.58
	Casi Nunca	10	7.46	7.58	15.15
	Casi Siempre	50	37.31	37.88	53.03
	Siempre	62	46.27	46.97	100.00
	Total	132	98.51	100.00	
Perdidos	Sistema	2	1.49		
Total		134	100.00		

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que fueron consultados si la dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad.

Gráfico 16

Pregunta 10 ¿La dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad?



Elaboración: Autor

El 46.97% de los encuestados indica que Talento Humano lleva el control de los expedientes de los empleados, mientras que el 37.88% indican que casi siempre, es decir, el 84.85%, casi todo el personal, indica que Talento Humano lleva el control de los expedientes de los empleados. Por otro lado, el 7.58% indica que nunca lleva el control y el 7.58% indica que casi nunca. Por lo tanto, el 15.16% indica que Talento Humano no lleva el control de los expedientes de los empleados.

El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en dos encuestas (una pregunta no contestada en dos encuestas).

Preguntas sobre incidencias de normas 407 en el personal de EMAPAD-EP

Rotación del personal

Tabla 20

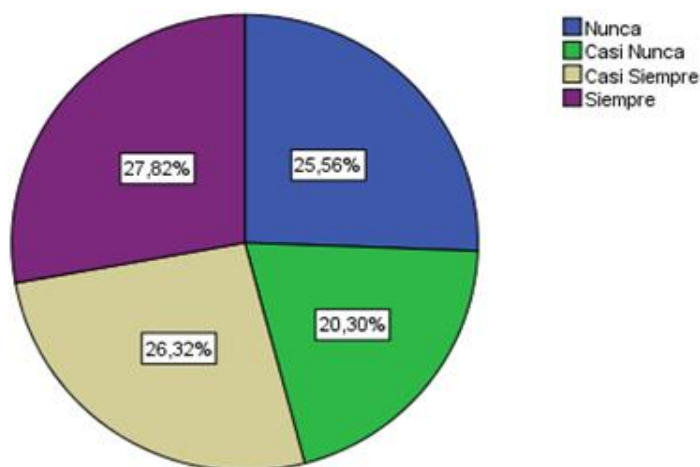
Pregunta 11 ¿Ha experimentado rotación de sus funciones o puestos en EMAPAD-EP?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	25.37	25.56	25.56
	Casi Nunca	27	20.15	20.30	45.86
	Casi Siempre	35	26.12	26.32	72.18
	Siempre	37	27.61	27.82	100.00
	Total	133	99.25	100.00	
Perdidos	Sistema	1	0.75		
Total		134	100.00		

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que fueron consultados si la dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad.

Gráfico 17

Pregunta 11 ¿Ha experimentado rotación de sus funciones o puestos en EMAPAD-EP?



Elaboración: Autor

El 27.82% de los encuestados indica que ha experimentado rotación en el cargo, mientras que el 26.32% indican que casi siempre, es decir, el 54.14%, más de la mitad del personal indica que ha experimentado rotación en el cargo. Por el contrario, el 25.56% indica que nunca ha experimentado rotación de puesto mientras que el 20.30% indica que casi nunca. Es decir, el 45.86% indica que no ha rotado de puesto. El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en una encuesta (una pregunta no contestada en una encuesta).

Clima/Ambiente laboral

Tabla 21

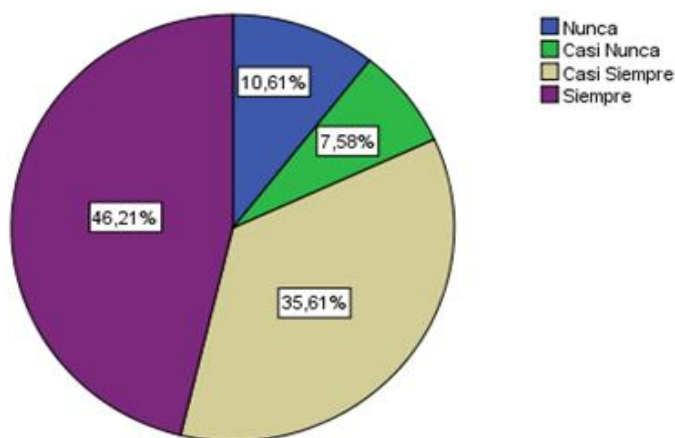
Pregunta 12 ¿Siente que está trabajando en un buen ambiente laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	10.45	10.61	10.61
	Casi Nunca	10	7.46	7.58	18.18
	Casi Siempre	47	35.07	35.61	53.79
	Siempre	61	45.52	46.21	100.00
	Total	132	98.51	100.00	
Perdidos	Sistema	2	1.49		
Total		134	100.00		

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que fueron consultados si la dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad.

Gráfico 18

Pregunta 12 ¿Siente que está trabajando en un buen ambiente laboral?



Elaboración: Autor

El 46.21% de los encuestados indica que está laborando en un buen ambiente laboral, mientras que el 35.61% indican que casi siempre, es decir, el 81.82%, más del 3/4 del personal indica que está laborando en un buen ambiente laboral. Por otro lado, el 10.61% indica que nunca ha sentido un buen ambiente laboral mientras que el 7.58 indica que casi nunca. Por consiguiente, el 18.19% indica que no ha sentido un buen ambiente laboral en la empresa.

El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en dos encuestas (una pregunta no contestada en dos encuestas).

Estabilidad laboral

Tabla 22

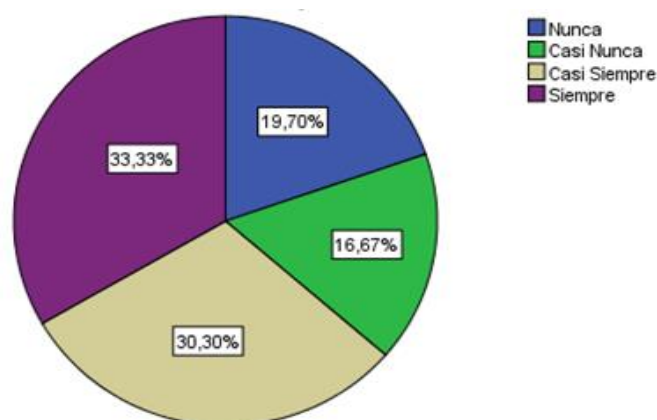
Pregunta 13 ¿Siente que podrá permanecer definitivamente en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	19.40	19.70	19.70
	Casi Nunca	22	16.42	16.67	36.36
	Casi Siempre	40	29.85	30.30	66.67
	Siempre	44	32.84	33.33	100.00
	Total	132	98.51	100.00	
Perdidos	Sistema	2	1.49		
Total		134	100.00		

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que fueron consultados si la dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad.

Gráfico 19

Pregunta 13 ¿Siente que podrá permanecer definitivamente en la empresa?



Elaboración: Autor

El 33.33% de los encuestados indica que piensa que tiene estabilidad laboral, mientras que el 30.30% indican que casi siempre, es decir, el 63.63%, más de la mitad del personal indica que piensa que tiene estabilidad laboral. Por el contrario, el 19.70% indica que nunca ha sentido que tiene estabilidad laboral mientras que el 16.67% indica que casi nunca, es decir, el 36.37% señala que no siente estabilidad laboral. El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en dos encuestas (una pregunta no contestada en dos encuestas).

Cumplimiento de funciones

Tabla 23

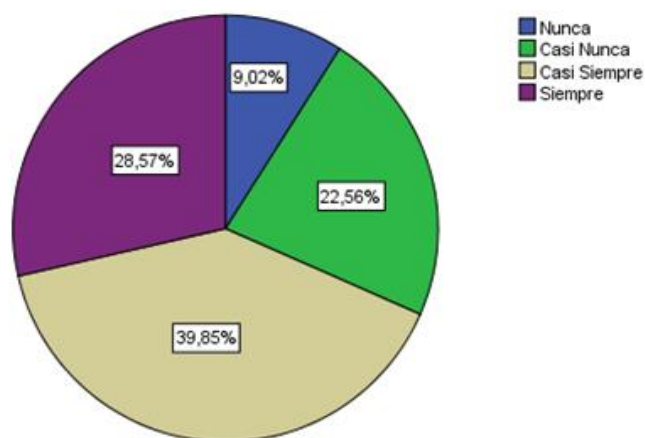
Pregunta 14 ¿Usted considera que el personal cumple con sus funciones a cabalidad según su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	8.96	9.02	9.02
	Casi Nunca	30	22.39	22.56	31.58
	Casi Siempre	53	39.55	39.85	71.43
	Siempre	38	28.36	28.57	100.00
	Total	133	99.25	100.00	
Perdidos	Sistema	1	0.75		
Total		134	100.00		

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que fueron consultados si la dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad.

Gráfico 20

Pregunta 14 ¿Usted considera que el personal cumple con sus funciones a cabalidad según su cargo?



Elaboración: Autor

El 28.57% de los encuestados indica que el personal cumple a cabalidad sus funciones, mientras que el 39.85% indican que casi siempre, es decir, el 68.42%, más de la mitad del personal indica que el personal cumple a cabalidad sus funciones. Por otro lado, el 9.02% indica que el personal nunca cumple sus funciones a cabalidad, mientras que el 22.56% indica que casi nunca, es decir, el 31.58% indica que el personal no cumple a cabalidad sus funciones. El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en una encuesta (una pregunta no contestada en una encuesta).

Logro de objetivos

Tabla 24

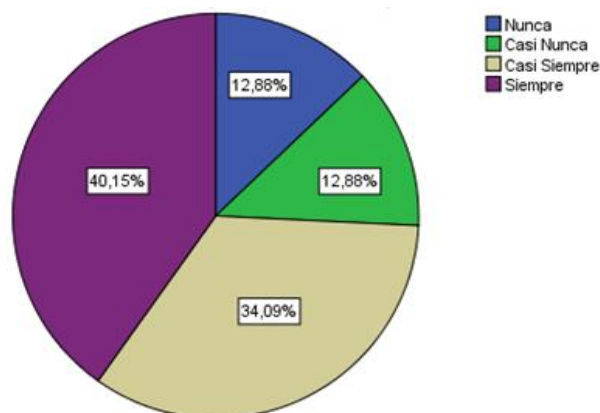
Pregunta 15 ¿Usted cree que la dirección de talento humano cumple con los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	12.69	12.88	12.88
	Casi Nunca	17	12.69	12.88	25.76
	Casi Siempre	45	33.58	34.09	59.85
	Siempre	53	39.55	40.15	100.00
	Total	132	98.51	100.00	
Perdidos	Sistema	2	1.49		
Total		134	100.00		

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de servidores públicos que fueron consultados si la dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad.

Gráfico 21

Pregunta 15 ¿Usted cree que la dirección de talento humano cumple con los objetivos de la empresa?



Elaboración: Autor

El 40.15% de los encuestados cree que Talento Humano logra los objetivos, mientras que el 34.09% indican que casi siempre, es decir, el 74.24%, más de la mitad del personal cree que Talento Humano logra los objetivos. Por otro lado, el 12.88% indica que Talento Humano nunca ha cumplido con sus objetivos mientras que otro 12.88% señala que casi nunca. En consecuencia, el 25.76% indica que Talento Humano no logra los objetivos.

El programa SPSS presenta diferencia porcentual entre la tabla y el gráfico debido a un dato perdido en dos encuestas (una pregunta no contestada en dos encuestas).

4.3. Diagnostico o estudio de campo:

Las respuestas a las encuestas han sido tabuladas para conocer los criterios que tienen los empleados de EMAPAD-EP en cuanto a las aplicaciones de las Norma 407 de la Contraloría General del Estado que se refiere a la Administración del Talento Humano. Cada una de las preguntas obtuvieron diferentes criterios entre los empleados, lo que significa que para un grupo hay incidencia positiva (Siempre-Casi Siempre) y para otro grupo hay incidencia negativa (Nunca-Casi Nunca).

Las respuestas relacionadas con la investigación fueron realizadas en dos grupos, los mismos que son presentados en tabla resumen de análisis cualitativo para una mejor explicación:

Grupo 1: Preguntas sobre aplicación de normas 407 al personal de EMAPAD-EP. – Preguntas realizadas para conocer la percepción de la aplicación de la Norma 407 por parte de la Dirección de Talento Humano.

Grupo 2: Preguntas sobre incidencias de normas 407 en el personal de EMAPAD-EP. - Preguntas realizadas para conocer la incidencia de la aplicación de la Norma 407 en los empleados.

Tabla 25

Análisis resumen de preguntas No. 1 al 10 “Aplicación de normas 407 al personal de EMAPAD-EP”

PREGUNTAS / OPCIONES	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Análisis cualitativo
P1.- 407-01 Plan de talento humano					
¿Se analiza la capacidad operativa de las diferentes direcciones y se diagnostica al personal?	29,10%	26,12%	30,60%	14,18%	Los análisis de capacidad operativa de las direcciones y los diagnósticos al personal no se realizan a todo el personal en vista el 29,10% señala que nunca se realizan, mientras que el 14,18% señala que siempre. El resto del personal se distribuye casi en la misma proporción entre los que conocen que se realizan casi nunca o casi siempre. <u>Esto significa que no se realiza de forma adecuada.</u>
P2.- 407-02 Manual de clasificación de puestos					
¿El área de talento humano maneja el Manual de Clasificación de puestos acorde a su desempeño y los niveles de remuneración?	32,84%	17,16%	26,87%	23,13%	El 32,84% indica que la Unidad de Talento Humano no maneja el Manual de Clasificación de Puestos de acuerdo al desempeño de ellos ni por los niveles de remuneración, mientras el 23,13% indica que si lo maneja. Así mismo, el 44,03% señala casi nunca y casi siempre lo maneja (17,16% y 26,87% respectivamente). <u>Esto significa que no se maneja de forma adecuada el Manual de Clasificación de Puestos.</u>

PREGUNTAS / OPCIONES	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Análisis cualitativo
P3.- 407-03 Incorporación de personal					
¿Usted cree que la incorporación del personal se realiza mediante convocatoria, evaluación y selección de acuerdo con el perfil requerido por la empresa?	29,85%	20,15%	29,10%	20,90%	El 29,85% no cree que la incorporación del personal sea de acuerdo al perfil requerido, mientras que el 20,90% cree que si lo es. Así mismo, el 20,15% cree que casi nunca consideran el perfil y el 29,10% cree que casi siempre lo hacen. <u>Esto significa que no todo el personal es incorporado mediante convocatoria y no todos cumplen con el perfil.</u>
P4.- 407-04 Evaluación del desempeño					
¿El área de talento humano realiza evaluación de desempeño acorde a su rendimiento y productividad?	34,33%	17,16%	21,64%	26,87%	El 34,33% indica que no se realiza evaluación de desempeño, mientras que el 26,87% indica que si se realiza. Así mismo, el 17,16,15% indica que casi nunca hacen evaluación y el 21,64% señala que casi siempre lo hacen. <u>Esto significa que no a todo el personal lo evalúan para saber si el desempeño es acorde a su rendimiento y productividad.</u>

PREGUNTAS / OPCIONES	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Análisis cualitativo
P5.- 407-05 Promociones y ascensos					
¿El área de talento humano otorga promociones o ascensos al personal de la empresa?	48,51%	26,12%	19,40%	5,97%	El 48,51%, es decir, casi la mitad de los empleados, indica que Talento Humano no otorga promociones o ascensos a los empleados, mientras que solo el 5,97% señala que si otorga. Así mismo, el 26,12% indica que casi nunca otorga promociones y el 19,40% señala que casi siempre lo hace. <u>Esto significa que no todo el personal de la empresa es promocionado o ascendido.</u>
P6.- 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo					
¿El personal recibe capacitación para así aumentar la calidad del trabajo?	27,62%	33,58%	13,43%	25,37%	El 27,62% indica que el personal no recibe capacitación ni entrenamiento, mientras que el 25,37% señala que si se capacita al personal. Así mismo, un porcentaje alto, el 33,58% indica que casi nunca se capacita al personal y solo el 13,43% señala que casi siempre capacitan. <u>Esto significa que no todo el personal de la empresa es capacitado o entrenado para el cumplimiento de sus responsabilidades.</u>

PREGUNTAS / OPCIONES	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Análisis cualitativo
P7.- 407-07 Rotación de personal					
¿Considera usted que la rotación del personal disminuye el riesgo de errores, deficiencias administrativas y utilización indebida de recursos?	26,12%	22,39%	27,61%	23,88%	El 26,12% cree que la rotación del personal no disminuye el riesgo de errores, mientras que el 23,88% señala que si se reduce el riesgo de errar. Así mismo, el 22,39% indica que casi nunca se disminuye el riesgo y el 27,61% señala que casi siempre lo reduce. <u>Esto significa que no todo el personal de la empresa cree que la rotación de puestos disminuye el riesgo de errores y es posible que no desean ser rotados de sus puestos.</u>
P8.- 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores					
¿Conoce casos en la empresa de empleados que hayan actuado contra los principios de honestidad y profesionalismo?	45,45%	28,03%	19,70%	6,82%	El 45,45%, es decir, casi la mitad de los empleados, señala que no conoce casos de deshonestidad en la empresa, mientras que el 6,82% señala que si existe. Así mismo, el 28,03% indica que casi nunca hay, y el 19,70% señala que casi siempre se dan casos. <u>Esto significa que si existen casos de deshonestidad y profesionalismo en la empresa que son conocidos por más de la mitad de los empleados.</u>

PREGUNTAS / OPCIONES	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Análisis cualitativo
P9.- 407-09 Asistencia y permanencia del personal					
¿La dirección de talento humano controla la asistencia y permanencia de sus servidoras y servidores en base a los procedimientos y mecanismos apropiados?	8,27%	12,78%	21,06%	57,89%	Solo el 8,27% señala que la unidad de Talento Humano no controla la asistencia y permanencia en su jornada laboral del personal, mientras que más de la mitad del personal, es decir, el 57,89% señala que si controla. Así mismo, el 12,78% indica que casi nunca controla y el 21,06% señala que casi siempre controlan al personal. <u>Esto significa que Talento Humano si controla al personal aunque un pequeño porcentaje indique lo contrario.</u>
P10.- 407-10 Información actualizada del personal					
¿La dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad?	7,58%	7,57%	37,88%	46,97%	Solo el 7,58% señala que la unidad de Talento Humano no controla los expedientes del personal, mientras que casi la mitad del personal, es decir, el 46,97% señala que si controla. Así mismo, el 7,57% indica que casi nunca controla y el 37,88% señala que casi siempre controlan los expedientes del personal. <u>Esto significa que Talento Humano si controla los expedientes del personal.</u>

Elaborado: El autor

Tabla 26

Análisis resumen de preguntas No. 11 al 15 “Incidencia de la aplicación de la Norma 407 en los empleados de EMAPAD-EP”

PREGUNTAS / OPCIONES	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Análisis cualitativo
P11.- * Rotación del personal					
¿Ha experimentado rotación de sus funciones o puesto en EMAPAD EP?	25,56%	20,30%	26,32%	27,82%	El 25,56% de los encuestados señala que nunca ha rotado de puestos y el 20,30% indica que casi nunca ha rotado, mientras tanto, el 26,32% señala que casi siempre rota y el 27,82% siempre lo hace. <u>Esto significa que si hay rotación de puestos pero solo un grupo del personal es el que rota siempre.</u>
P12.- *Clima/Ambiente laboral					
¿Siente que está trabajando en un buen ambiente laboral?	10,61%	7,58%	35,61%	46,20%	El 10,61% de los encuestados señala que nunca ha sentido laborar en un buen ambiente y el 7,58% indica que casi nunca lo ha sentido, mientras tanto, el 35,61% señala que casi siempre siente un buen ambiente, y el 46,20%, es decir, casi la mitad de los encuestados, siente que siempre ha trabajado en un buen ambiente laboral. <u>Esto significa que un 18,19% del personal no siente que trabaja en un buen ambiente laboral.</u>
P13.- *Estabilidad laboral					
¿Siente que podrá permanecer definitivamente en la empresa?	19,70%	16,67%	30,30%	33,33%	El 19,70% de los encuestados indica que nunca ha sentido estabilidad laboral y el 16,67% señala que casi nunca la ha sentido, mientras tanto, el 30,30% señala que casi siempre siente que tiene estabilidad laboral y el 33,33% siente que siempre la ha sentido. <u>Esto significa que no todo el personal (36,37%) siente que tiene estabilidad laboral.</u>

PREGUNTAS / OPCIONES	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre	Análisis cualitativo
P14.- *Cumplimiento de funciones					
¿Usted considera que el personal cumple con sus funciones a cabalidad según su cargo?	9,02%	22,56%	39,85%	28,57%	El 9,02% de los encuestados considera que el personal no cumple con sus funciones a cabalidad y el 22,56% señala que casi nunca las cumplen, mientras tanto, el 39,85% señala que casi siempre cumplen con sus funciones y el 33,33% siente que siempre las han cumplido. <u>Esto significa que no todo del personal (31,58%) considera que los empleados cumplen con sus funciones.</u>
P15.- *Logro de los objetivos					
¿Usted cree que la dirección de talento humano cumple con los objetivos de la empresa?	12,88%	12,88%	34,09%	40,15%	El 12,88% de los encuestados cree que la Dirección de Talento Humano no cumple con los objetivos de la empresa y el otro 12,88% señala que casi nunca los cumplen, mientras tanto, el 34,09% señala que casi siempre cumplen con los objetivos y el 40,15% cree que siempre los han cumplido. <u>Esto significa que un cuarto del personal no cree que la Dirección de Talento Humano cumple con los objetivos (25,76%).</u>

Elaborado: El autor

4.4. Contratación de Hipótesis

Tabla 27

Escala: Análisis alfa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	132	98,5
	Excluido ^a	2	1,5
	Total	134	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No. de elementos
0,860	15

Elaborado: El autor

El índice alfa de Cronbach de la investigación es del 0,860 lo que significa que es fiable la información de las 15 preguntas planteadas y respondidas por los encuestados.

Por lo consiguiente, para contrastar la hipótesis del estudio que dice:

Existe relación directa o positiva entre la aplicación de las Normas de Control Interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán 2019 – 2020.
Se desarrolló los siguientes pasos:

1. Planteamiento:

H₀: No Existe relación directa o positiva entre la aplicación de las Normas de Control Interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán 2019 – 2020.

H_a: Existe relación directa o positiva entre la aplicación de las Normas de Control Interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán 2019 – 2020.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (nivel de confianza de 95%)

3. Criterios para la contrastación:

$p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta H_a .

$p\text{-valor} \geq 0.05$, se acepta la H_0 .

4. Prueba estadística:

Mediante el software SPSS Statistics, se calcula el coeficiente de correlación entre las variables *La aplicación de la norma de Control Interno 407 y sus 10 títulos en la Administración del Talento Humano de la EMAPAD* y *La incidencia de la aplicación de la norma 407 – Administración del talento humano en los indicadores de Rotación del personal, evaluación del personal, actuación y honestidad de los servidores y logro de los objetivos institucionales*.

Tabla 28

Correlación de Pearson para la Hipótesis de la investigación

Variables		Dependiente: Gestión administrativa de Talento Humano
Independiente: Aplicación de Norma 407	Correlación	0,569**
	Significación	0,00

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: El autor

El valor obtenido para el coeficiente de correlación es de 0,569; con el valor $p=0,00 < 0,05$, lo cual indica que existe correlación entre ambos indicadores, por lo que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_a

Conclusión: Existe relación directa o positiva entre la aplicación de las Normas de Control Interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán 2019 – 2020.

Figura 1

Tabla resumen de contraste de la hipótesis de la investigación

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías de Aplicación_Norma_407 se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
2	Las categorías de Incidencia_Norma_407 se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es ,05.

Elaborado por el Autor

La correlación entre las variables agrupadas en independiente y dependientes es directa, es decir, la aplicación de la Norma 407 tiene relación directa sobre la gestión del talento humano, por ejemplo, a una correcta aplicación de la Norma, adecuadas actuaciones de los empleados, y a una incorrecta aplicación de la Norma, inadecuadas actuaciones de los empleados.

La correlación entre las variables independientes vs las variables dependientes en forma individual refleja relación directa, entre altas y bajas correlaciones. También reflejan correlaciones negativas, es decir, reflejan relaciones inversas entre algunas variables.

4.5. Contrastación empírica:

La Investigación determinó que hay relación directa entre la aplicación de la Norma 407 y la incidencia de esta en la gestión del talento humano ya que en este estudio se evidenció que la Dirección de Talento Humano de EMAPAD-EP no está aplicando totalmente las Normas 407 desde la 01 hasta la 10 lo que ha conllevado que incida negativamente en los empleados ya según una parte de la muestra hay un grupo de empleados que no cumplen a cabalidad sus responsabilidades, que les falta compromiso con la empresa, que se sienten inseguros con la estabilidad laboral, que no todos son capacitados constantemente, que desconocen los procedimientos de la empresa, que indica que Talento Humano no aplica manual de funciones, que también señala que Talento Humano no cumple con sus objetivos, entre otras cosas. Por lo

consiguiente, al tener relación directa las variables, esto significa que, si se aplican las normas correctamente, éstas incidirán positivamente en la gestión del talento humano.

En consecuencia, y a pesar de que por los hallazgos obtenidos en el estudio que determinó que EMAPAD-EP no está aplicando correctamente las Normas 407 y por lo tanto actualmente tiene una pequeña incidencia negativa en la gestión del talento humano, por lo que se da una relación directa, entonces, se acepta la hipótesis de que Existe relación directa o positiva entre la aplicación de las Normas de Control Interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán 2019 – 2020.

Los resultados obtenidos guardan relación con lo concluido por Moreira (2015) quien concluye que el control interno es uno de los elementos que debe estar siempre presente en los procesos que se lleve dentro de una empresa y es necesario efectuar una evaluación a los procesos técnicos administrativos para así poder cumplir los objetivos de la institución.

De igual manera, los resultados de la tabulación también arrojaron datos con incidencias negativas en cada una de las Normas 407 como es el caso de las Normas 407-02 Manual de clasificación de puestos, 407-04 Evaluación del desempeño, 407-05 Promociones y ascensos, y, 407-10 Información actualizada del personal.

Los resultados de la Norma 407-02 Manual de clasificación de puestos arrojaron que el 32,84% indica que la Unidad de Talento Humano no maneja el Manual de Clasificación de Puestos de acuerdo al desempeño de ellos ni por los niveles de remuneración y el 17,16% % señala casi nunca lo maneja, en consecuencia, el 50,00% señaló que no se maneja aplica bien el Manual de Clasificación de Puestos y esto significa que no se maneja de forma adecuada esta Norma lo que incide negativamente en la empresa.

Estos resultados obtenidos concuerdan con lo concluido por Massuh (2015) en el que indica que una empresa al no contar con un Manual de Funciones el trabajador desconoce las funciones que tiene que realizar y en consecuencia desconoce de sus obligaciones y responsabilidades.

Los resultados de la Norma 407-04 Evaluación del desempeño arrojaron que el 34,33% indica que no se realiza evaluación de desempeño y el 17,16,15% indica que casi nunca hacen evaluación, en consecuencia, el 51,49% señala que no hay una evaluación de desempeño, y esto significa que no a todo el personal lo evalúan para saber si el desempeño es acorde a su rendimiento y productividad, lo que afecta negativamente a la empresa ya que no se sabe si estos empleados están capacitados para cumplir sus funciones.

Estos resultados obtenidos concuerdan con lo concluido por Vélez (2018) que señala que esta Norma que regula la evaluación del desempeño debe ser cumplida porque permite corregir situaciones detectadas en un proceso determinado y además dejar ver la importancia de tener un sistema de evaluación eficiente.

Los resultados de la Norma 407-05 Promociones y ascensos arrojaron que el 48,51% de los empleados indica que Talento Humano no otorga promociones o ascensos a los empleados, y el 26,12% indica que casi nunca otorga promociones, en consecuencia, el 74,63% de los encuestados señala no hay incentivos, y esto significa que la mayoría del personal de la empresa no es promocionado o ascendido o no tiene incentivos y esto hace que su desempeño disminuya.

Estos resultados obtenidos concuerdan con lo concluido por Moreira (2015) que señala que deben existir incentivos para el personal a fin de mejorar su productividad e incrementar su desempeño.

Los resultados de la Norma 407-10 Información actualizada del personal arrojaron que el 7,58% señala que la unidad de Talento Humano no controla los expedientes del personal, y el 7,57% indica que casi nunca controla, en

consecuencia, solo el 15,15% señala que no controlan los expedientes del personal, y esto significa que Talento Humano si lleva bien el control los expedientes del personal.

Estos resultados obtenidos concuerdan con lo concluido por Bonoso (2015) y Loor (2014) quienes mencionan en sus estudios que es importante tener un buen control de los expedientes de los empleados con el fin de contar con información necesaria para las autoridades de la institución y de los entes de control.

Las debilidades evidenciadas en cada uno de los indicadores de la gestión de talento humano que se estudiaron, reflejan que no hay un estricto control por parte del órgano superior inmediato de dar seguimiento a la ejecución eficaz del Plan de Talento humano, en consecuencia, el área de gestión de talento humano no siente presión en el cumplimiento de sus funciones.

Estas debilidades halladas en el presente estudio ya existen en otras instituciones públicas, en vista que, Moreira (2015), entre los hallazgos realizados en su estudio “Evaluación del cumplimiento de la norma técnica de control interno 407 y su incidencia en los procesos de talento humano del Hospital General Jipijapa” señala que no hay control en la Norma 407 tanto por el área de talento humano como del organismo superior de dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Talento humano, por lo tanto, estas debilidades se darán siempre si no existe el control en la aplicación de las Normas por parte de las autoridades superiores a talento humano, ya que hay servidores responsables de la ejecución de las mismas que no cumplen estrictamente con sus funciones si no son supervisados.

4.6. Limitaciones

No se contrastaron los resultados de todas las Normas que componen la Norma 407 en vista que existen pocos estudios relacionados al sector público que se realicen específicamente a cada una de las Normas 407.

4.7. Líneas de investigación

Línea de Investigación: Desarrollo local y empresarial

Sub línea de Investigación: Administración y gestión de empresas

4.8. Aspectos relevantes

Lo que más se destacó del presente estudio fue detectar que la aplicación de la Norma 407 de la Contraloría General del Estado tiene una incidencia negativa en vista que casi la mitad de los encuestados indica que Talento Humano no lleva un buen control en cada una de las 10 Normas que componen el grupo 407. Así mismo, el otro 50% de los encuestados indicó que Talento Humano si controla lo mandado en el grupo de la Norma 407.

De igual forma se determinó que la relación entre las Normas 407 y la gestión del talento humano es directa, es decir, si se aplican bien las Normas incidirá positivamente en los empleados, en contraste, si se aplica mal las Normas, incidirá negativamente en los empleados.

CONCLUSIONES

Las investigaciones de información primaria y secundaria reflejan que no todos los títulos que corresponden a la Norma 407 tienen estudios realizados a cada uno de ellos sino solo a unos cuantos, las mismas que son: la Norma 407-02 “Manual de Clasificación de Puestos”, la Norma 407-04 “Evaluación del Desempeño”, la Norma 407-05 “Promociones y Ascensos” y la Norma 407-10 “Información actualizada del personal”.

La información analizada de la investigación determina que hay falencias en la gestión de Talento Humano de EMAPAD-EP en vista que las percepciones de los empleados sobre la aplicación de la Norma 407 son divididas, cerca de la mitad tiene una percepción positiva y cerca de la otra mitad tiene una percepción negativa.

Basado a la investigación de campo, en la cual se realizaron revisiones y análisis de la documentación a través de aplicaciones de la metodología estudiada en este trabajo, tanto en las oficinas administrativas como en las instalaciones externas, se establece que las Normas 407 se están aplicando a medias por parte de los responsables de su aplicación, y, además el órgano superior a la unidad de talento humano no está supervisando su aplicación.

La información entregada por los encuestados en las oficinas administrativas y en las instalaciones externas refleja que los empleados tienen criterios diferentes en cuanto a la aplicación de la Norma 407 y esto conlleva a pensar que no ha todos los empleados se les aplica la norma, en consecuencia, esto puede crear conflicto entre los empleados, especialmente a aquellos que tienen una percepción negativa de la gestión de talento humano.

Por los resultados obtenidos en la investigación, se determina que EMAPAD-EP no está aplicando correctamente las Normas 407 y por lo tanto actualmente tiene una pequeña incidencia negativa en la gestión del talento humano, por lo que se da una relación directa, es decir, a una incorrecta aplicación de la Norma existirá incidencia negativa o a una correcta aplicación de la Norma existirá

incidencia positiva, en consecuencia, **se acepta la hipótesis** de que “Existe relación directa entre la aplicación de las Normas de Control Interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán 2019 – 2020”. Estos resultados concuerdan con lo investigado por Moreira (2015) quien concluyó que el control interno es uno de los partes que debe estar presente siempre en todos los procesos que se lleve dentro de una empresa para así lograr cumplir los objetivos de la organización.

El análisis de la Norma 407-01 Plan de talento humano presenta que los análisis de capacidad operativa de las direcciones y los diagnósticos al personal no se realizan a todo el personal, en vista que menos de la mitad de los encuestados señala que siempre o casi siempre se realizan. Esto es un problema para la empresa ya que se evidencia que no se analiza la capacidad operativa a todas las direcciones y tampoco se hacen diagnósticos a todo el personal. Vale indicar que esta Norma no se pudo contrastar con alguna investigación en vista que no se encontró estudio alguno.

Los resultados de la Norma 407-02 Manual de Clasificación de Puestos indica que solo la mitad de los encuestados indica que la Unidad de Talento Humano maneja siempre o casi siempre el Manual de Clasificación de Puestos de acuerdo al desempeño. Esto significa que no se maneja de forma adecuada esta Norma lo que incide negativamente en la empresa. Estos resultados concuerdan con lo concluido por Massuh (2015) en el que menciona que, una empresa al no manejar un Manual de Funciones, el servidor desconoce las funciones que tiene que realizar y en consecuencia desconoce de sus obligaciones y responsabilidades.

El análisis de la Norma 407-03 Incorporación de Personal presenta que solo el 50.00% del personal cree que siempre o casi siempre la incorporación del personal es de acuerdo al perfil requerido. Esto evidencia que no todo el personal es incorporado mediante concurso y no todos cumplen con el perfil, lo cual es un grave problema para la empresa en vista que puede ingresar personal no idóneo

ni capacitado para ejercer un cargo. Vale indicar que esta Norma no se pudo contrastar con alguna investigación en vista que no se encontró estudio alguno.

Los resultados de la Norma 407-04 Evaluación del Desempeño reflejan que menos de la mitad de los encuestados indica que se realiza evaluación al personal, y esto significa que no a todo el personal lo evalúan para saber si el desempeño va a ser acorde al rendimiento y productividad requerido, lo que afecta negativamente a la empresa ya que no se sabe si estos empleados están capacitados para cumplir sus funciones. Estos resultados concuerdan con lo concluido por Vélez (2018) que indica que esta Norma que regula la evaluación del desempeño debe ser cumplida porque permite arreglar situaciones detectadas en un determinado proceso y que también dejar ver la importancia de tener un sistema de evaluación eficiente.

Los resultados de la Norma 407-05 Promociones y Ascensos demuestran que solo el 25% de los empleados encuestados indica que siempre o casi siempre Talento Humano otorga promociones o ascensos a los empleados. Esto es muy grave ya que la mayoría de los empleados de la empresa no es promocionado o ascendido o no tiene incentivos y esto hace que su desempeño no sea bueno. Estos resultados obtenidos concuerdan con lo concluido por Moreira (2015) que menciona que en las empresas deben existir incentivos para el personal a fin de mejorar su productividad e incrementar su desempeño.

Los resultados de la Norma 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo reflejan que solo un tercio de los encuestados señala que la unidad de Talento Humano siempre o casi siempre ha recibido capacitación y entrenamiento. Esto significa que la mayoría del personal no es capacitado ni recibe entrenamiento. Cabe mencionar que esta Norma no se pudo contrastar con alguna investigación en vista que no se encontró estudio alguno.

Los resultados de la Norma 407-07 Rotación de personal indican que un poco más de la mitad señala que la unidad de Talento Humano siempre o casi siempre hace rotar al personal. Esto significa que solo la mitad del personal rota. Vale

señalar que esta Norma no se pudo contrastar con alguna investigación en vista que no se encontró estudio alguno.

Los resultados de la Norma 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores reflejan que solo el un cuarto de los encuestados señala que en la empresa hay honestidad y profesionalismo. Esto significa que solo un pequeño grupo del personal tiene una percepción positiva sobre la empresa en cuanto a la honestidad y el profesionalismo. Cabe señalar que esta Norma no se pudo contrastar con alguna investigación en vista que no se encontró estudio alguno.

Los resultados de la Norma 407-09 Asistencia y permanencia del personal demuestran que casi la totalidad del personal señala que en la empresa controlan la asistencia y la permanencia del personal en la empresa. Esto significa que Talento Humano si controla la asistencia del personal. Vale mencionar que esta Norma no se pudo contrastar con alguna investigación en vista que no se encontró estudio alguno.

Los resultados de la Norma 407-10 Información actualizada del personal indican que casi la totalidad del personal señala que la Unidad de Talento Humano mantiene actualizada la información del personal. Esto significa que Talento Humano lleva bien el control los expedientes del personal. Los resultados alcanzados concuerdan con lo concluido por Bonoso (2015) y Loor (2014) quienes mencionan en sus estudios que es importante tener un buen control de los expedientes de los empleados con el fin de contar con información necesaria para las autoridades de la institución y de los entes de control.

RECOMENDACIONES

La Norma está escrita, por lo tanto, debe aplicarse a todo el personal de EMAPAD-EP para disminuir las falencias encontradas en la investigación, y así mejorar la percepción de los empleados en cuanto a aplicación de la Norma 407 que en estos momentos están divididas entre percepción positiva y percepción negativa.

La aplicación de la Norma 407 debe ser supervisada por cada uno de los responsables de las direcciones hacia el personal a su cargo, y del órgano superior a la unidad de talento humano para evitar tener percepciones negativas por parte de algún grupo de empleados.

En vista que la hipótesis aceptada demostró que hay relación directa o positiva entre la aplicación de las Normas de Control Interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de Talento Humano de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Durán, es importante que la máxima autoridad a través de sus delegados supervise la aplicación de la Norma 407 para mejorar la gestión de la Unidad de Talento Humano y la productividad y percepción de los empleados.

La Unidad de Talento Humano deberá realizar análisis de capacidad de las direcciones y diagnosticar al personal para mejorar la percepción de solo el 44,78% del personal que indica si cumplirse, todo conforme a la Norma 407-01 “Plan de talento humano”.

La Unidad de Talento Humano deberá aplicar el Manual de Clasificación de Puestos para un mejor desempeño de los empleados, y así incrementar esa baja percepción de los empleados hacia su aplicación, la misma que está actualmente en el 50%, conforme a la Norma 407-02 “Manual de Clasificación de Puestos”.

La incorporación del personal deberá ser realizado en base a perfiles para cada uno de los puestos y así tener una mejor percepción por parte de los empleados, ya que la mitad de los mimos no están conforme con la forma en que se incorpora

el personal, y así cumplir también con la Norma 407-03 “Incorporación de Personal”.

En cumplimiento de la Norma 407-04 “Evaluación del Desempeño” se deberá evaluar a todos los empleados para conocer si el desempeño es acorde al rendimiento y productividad requerido, para tomar decisiones de mantener o cambiar de puestos o de capacitar al personal en temas de sus funciones.

Solo el 25,73% de los empleados ha sido ascendidos, por lo tanto, la Unidad de Talento humano deberá realizar análisis del personal para determinar si hay otros empleados que ameritan ascensos, y así incentivar al personal en hacer mejor su trabajo, conforme lo manda la Norma 407-05 “Promociones y Ascensos”.

De acuerdo a la investigación realizada, solo el 38,80% de los empleados ha recibido capacitación y entrenamiento, por lo tanto, la unidad de talento humano deberá realizar planes de capacitación de tal manera que todos los empleados sean capacitados anualmente para una mejor productividad en sus labores. La Norma 407-06 “Capacitación y entrenamiento continuo” ordena la capacitación hacia los servidores públicos.

No todos los empleados están siendo rotados y no cumplen con la Norma 407-07 “Rotación de personal”, por lo tanto, estos no están en la capacidad de cumplir otros roles, en consecuencia, la unidad de talento humano deberá planificar la rotación de todos los empleados para que estén en la capacidad de cumplir otras labores en beneficio de la empresa.

La unidad de talento humano deberá diseñar estrategias que permita detectar a los empleados que estén actuando con deshonestidad en la empresa ya que esto hace que los empleados tengan percepción negativa hacia la misma y debe cambiar positivamente esa percepción aplicando la Norma 407-08 “Actuación y honestidad de las servidoras y servidores”.

La Norma 407-09 “Asistencia y permanencia del personal” se está llevando casi correctamente ya que es alto el porcentaje de los empleados que tienen buena percepción en cuanto al cumplimiento de esta Norma, en consecuencia, talento humano deberá mantener este control para no perder de vista el trabajo de cada trabajador.

Igual que la Norma anterior, la Norma 407-10 “Información actualizada del personal” tiene un alto porcentaje de percepción positiva de los empleados hacia la aplicación de la misma, por lo tanto, también deberá mantener este control referente a la actualización de información de los expedientes de los empleados.

EMAPAD-EP debería contratar los servicios de una consultoría especializada en el manejo del personal para guiar a la Unidad de Talento Humano en la elaboración de procedimientos y reglamentos y en la aplicación de la Norma 407 – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO.

BIBLIOGRAFÍA

- Loor, Z. A. (2014). Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de Dspace.ups Web site: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/7349>
- Ablan Bortone, N. C., & Méndez Rojas, Z. E. (28 de Octubre de 2009). Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de Visión Gerencial Web site: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883001.pdf>
- Adrián, Y. (22 de Julio de 2021). Recuperado el 22 de Enero de 2022, de Concepto de definición Web site: <https://conceptodefinicion.de/marco-teorico/>
- Agencia de Regulación y Control del Agua. (2021). Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de ARCA Web site: <http://www.regulacionagua.gob.ec/institucionalidad-del-sector-hidrico>
- Arens, A., Randal, E., & Mark, B. (2007). *Auditoria. Un Enfoque integrado* (21 ed.). Mexico, Mexico: Pearson Educacion.
- ARIAS, A. S. (s.f.). *ECONOMIPEDIA*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/economia.html>
- Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). *Constitución 2008*. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 31 de Octubre de 2021
- Asamblea Nacional. (2 de Octubre de 2009). *LEY ORGANICA DE EMPRESAS PUBLICAS, LOEP*. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 31 de Octubre de 2021
- Asamblea Nacional. (22 de Octubre de 2010). Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas - COPLAFIP. *Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas - COPLAFIP*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Bonoso Mendez, C. L. (2015). *Repositorio Digital UCSG*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/4582>
- BORBOR, J. L. (2013). *UNIVERSIDAD ESTATAL DE LA PENINSULA DE SANTA ELENA*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/975>
- Calderón Campos, P., Almanza Jiménez, R., & Vargas Hernández, J. (2018). TEORÍAS CLÁSICAS DE LAS. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 12.
- Consejo Nacional de Planificación. (2017). Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de Consejo Nacional de Planificación web site: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_OK.compressed1.pdf
- CONSTITUYENTE, A. (2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- CONSTITUYENTE, A. (06 de AGOSTO de 2014). *LEY DE RECURSOS HIDRICOS. LEY ORGÁNICA DE RECURSOS HÍDRICOS, USOS Y APROVECHAMIENTO DEL AGUA*. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR: REGISTRO OFICIAL.
- Editorial Etecé. (16 de Julio de 2021). Recuperado el 19 de Enero de 2022, de Editorial Etecé Web site: <https://concepto.de/metodo-cualitativo/>
- ESTADO, C. G. (2020). *CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO*. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/LaInstitucion/MisionVision>

- ESTADO, C. G. (s.f.). *CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO*. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/LaInstitucion/MisionVision>
- Fayol, H. (1916). *Teoría Clasica de la Administracion* . Paris.
- García Iñaguazo, K. F., & Ramón Quezada, T. X. (30 de 10 de 2019). *Repositorio Institucional Universidad de Cuenca*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33588>
- H. Congreso Nacional. (5 de Noviembre de 1999). Codificación de la Ley de Compañías. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 31 de Octubre de 2021
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigacion*. Obtenido de observatorio.epacartagena.gov.co: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Idalberto, C. (2006). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION*. Cuajimalpa: McGRAW-HILL/ÍTERAMERICANA .
- Kimaldi. (s.f.). Recuperado el 6 de Octubre de 2021, de kimaldi Web site: https://www.kimaldi.com/blog/control_de_acceso_y_presencia/control_de_personal/
- López, P. (2004). Recuperado el 19 de Enero de 2022, de Scielo.org.bo Web site: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Massuh Fernández, Irene Patricia. (2015). Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de Repositorio UTEQ Web site: <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/3540>
- Morales, M. Á. (19 de 03 de 2013). *Sitio web de gaussianos.com*. Obtenido de Sitio web de gaussianos.com: <http://gaussianos.com/el-tamano-de-la-muestra-importa-pero-quizas-no-de-la-manera-que-pensamos/>
- Moreira Guerra, M. Y. (2015). *Repositorio Digital UNESUM* . Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/216>
- Moreira Guerra, Y. (2015). Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de Library Web site: <https://1library.co/document/q2mjr22y-evaluacion-cumplimiento-tecnica-incidencia-procesos-hospital-general-jipijapa.html>
- MX, A. O. (s.f.). *AGUA ORG MX*. Obtenido de AGUA ORG MX Web site: <https://agua.org.mx/en-el-planeta/>
- Netinbag.com. (s.f.). Recuperado el 19 de Enero de 2022, de Netinbag Web site: <https://www.netinbag.com/es/business/what-are-qualitative-surveys.html>
- Ramón, J. (2014). El Control Interno En Las Empresas Privadas. *Revista Investigacion de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú*, 81-87.
- Rivas, M. R. (5 de noviembre de 2019). *FORBES MEXICO*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *ADMINISTRACION*. MEXICO: PEARSON.
- Rus Arias, E. (5 de Febrero de 2021). Recuperado el 19 de Enero de 2022, de Economipedia We site: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>

- SAMUELSON, P. (2003). LOS FUNDAMENTOS DE ECONOMIA. En P. SAMUELSON, *ECONOMIA* (pág. 753). BUENOS AIRES: MCGRAW HILL.
- UP SPAIN. (s.f.). Recuperado el 6 de Octubre de 2021, de UP Spain Web site: <https://www.up-spain.com/blog/que-es-bienestar-laboral/>
- Vega de la Cruz, L., Nieves Julbe, A., & Pérez Pravia, M. (2017). Procedimiento para evaluar el nivel de madurez y eficacia del Control interno. *Visión de futuro*.
- Vélez Gutiérrez Samira Fadiana. (2018). Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de Repositorio digital UNESUM Web site: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1232>
- Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización. *Actualidad Contable Faces*, 87-92.
- Web y empresas. (25 de Octubre de 2021). Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de Web y empresas Web site: <https://www.webyempresas.com/los-14-principios-de-henry-fayol/>
- Loor, Z. A. (2014). Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de Dspace.ups Web site: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/7349>
- Ablan Bortone, N. C., & Méndez Rojas, Z. E. (28 de Octubre de 2009). Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de Visión Gerencial Web site: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883001.pdf>
- Adrián, Y. (22 de Julio de 2021). Recuperado el 22 de Enero de 2022, de Conceptodefinicion Web site: <https://conceptodefinicion.de/marco-teorico/>
- Agencia de Regulación y Control del Agua. (2021). Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de ARCA Web site: <http://www.regulacionagua.gob.ec/institucionalidad-del-sector-hidrico>
- Arens, A., Randal, E., & Mark, B. (2007). *Auditoria. Un Enfoque integrado* (21 ed.). Mexico, Mexico: Pearson Educacion.
- ARIAS, A. S. (s.f.). *ECONOMIPEDIA*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/economia.html>
- Asamblea Constituyente. (20 de Octubre de 2008). *Constitución 2008*. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 31 de Octubre de 2021
- Asamblea Nacional. (2 de Octubre de 2009). *LEY ORGANICA DE EMPRESAS PUBLICAS, LOEP*. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 31 de Octubre de 2021
- Asamblea Nacional. (22 de Octubre de 2010). Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas - COPLAFIP. *Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas - COPLAFIP*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Bonoso Mendez, C. L. (2015). *Repositorio Digital UCSG*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/4582>
- BORBOR, J. L. (2013). *UNIVERSIDAD ESTATAL DE LA PENINSULA DE SANTA ELENA*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/975>

- Calderón Campos , P., Almanza Jiménez, R., & Vargas Hernandez, J. (2018). TEORÍAS CLÁSICAS DE LAS. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 12.
- Consejo Nacional de Planificación. (2017). Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de Consejo Nacional de Planificación web site: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_OK.compressed1.pdf
- CONSTITUYENTE, A. (2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- CONSTITUYENTE, A. (06 de AGOSTO de 2014). LEY DE RECURSOS HIDRICOS. *LEY ORGÁNICA DE RECURSOS HÍDRICOS, USOS Y APROVECHAMIENTO DEL AGUA*. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR: REGISTRO OFICIAL.
- Editorial Etecé. (16 de Julio de 2021). Recuperado el 19 de Enero de 2022, de Editorial Etecé Web site: <https://concepto.de/metodo-cualitativo/>
- ESTADO, C. G. (2020). *CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO*. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/LaInstitucion/MisionVision>
- ESTADO, C. G. (s.f.). *CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO*. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/LaInstitucion/MisionVision>
- Fayol, H. (1916). *Teoría Clasica de la Administracion* . Paris.
- García Iñaguazo, K. F., & Ramón Quezada, T. X. (30 de 10 de 2019). *Repositorio Institucional Universidad de Cuenca*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33588>
- H. Congreso Nacional. (5 de Noviembre de 1999). Codificación de la Ley de Compañías. Quito, Pichincha, Ecuadro. Recuperado el 31 de Octubre de 2021
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigacion*. Obtenido de [observatorio.epacartagena.gov.co: http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf](http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf)
- Iidalberto, C. (2006). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION*. Cuaajimalpa: McGRAW-HILL/Ínteramericana .
- Kimaldi. (s.f.). Recuperado el 6 de Octubre de 2021, de kimaldi Web site: https://www.kimaldi.com/blog/control_de_acceso_y_presencia/control_de_personal/
- López, P. (2004). Recuperado el 19 de Enero de 2022, de Scielo.org.bo Web site: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Massuh Fernández, Irene Patricia. (2015). Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de Repositorio UTEQ Web site: <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/3540>
- Morales, M. Á. (19 de 03 de 2013). *Sitio web de gaussianos.com*. Obtenido de Sitio web de gaussianos.com: <http://gaussianos.com/el-tamano-de-la-muestra-importa-pero-quizas-no-de-la-manera-que-pensamos/>
- Moreira Guerra, M. Y. (2015). *Repositorio Digital UNESUM* . Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/216>

- Moreira Guerra, Y. (2015). Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de Library Web site: <https://1library.co/document/q2mjr22y-evaluacion-cumplimiento-tecnica-incidencia-procesos-hospital-general-jipijapa.html>
- MX, A. O. (s.f.). *AGUA ORG MX*. Obtenido de AGUA ORG MX Web site: <https://agua.org.mx/en-el-planeta/>
- Netinbag.com. (s.f.). Recuperado el 19 de Enero de 2022, de Netinbag Web site: <https://www.netinbag.com/es/business/what-are-qualitative-surveys.html>
- Ramón, J. (2014). El Control Interno En Las Empresas Privadas. *Revista Investigacion de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú*, 81-87.
- Rivas, M. R. (5 de noviembre de 2019). *FORBES MEXICO*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *ADMINISTRACION*. MEXICO: PEARSON.
- Rus Arias, E. (5 de Febrero de 2021). Recuperado el 19 de Enero de 2022, de Economipedia Web site: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- SAMUELSON, P. (2003). LOS FUNDAMENTOS DE ECONOMIA. En P. SAMUELSON, *ECONOMIA* (pág. 753). BUENOS AIRES: MCGRAW HILL.
- UP SPAIN. (s.f.). Recuperado el 6 de Octubre de 2021, de UP Spain Web site: <https://www.up-spain.com/blog/que-es-bienestar-laboral/>
- Vega de la Cruz, L., Nieves Julbe, A., & Pérez Pravia, M. (2017). Procedimiento para evaluar el nivel de madurez y eficacia del Control interno. *Visión de futuro*.
- Vélez Gutiérrez Samira Fadiana. (2018). Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de Repositorio digital UNESUM Web site: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1232>
- Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización. *Actualidad Contable Faces*, 87-92.
- Web y empresas. (25 de Octubre de 2021). Recuperado el 31 de Octubre de 2021, de Web y empresas Web site: <https://www.webyempresas.com/los-14-principios-de-henry-fayol/>

ANEXOS

PREGUNTAS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A SERVIDORES

PÚBLICOS

Norma 407 - ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Norma 407-01 - Plan de Talento Humano

Pregunta 1. ¿Se analiza la capacidad operativa de las diferentes direcciones y se diagnostica al personal?

Norma 407-02 – Manual de Clasificación de Puestos

Pregunta 2. ¿La unidad de talento humano maneja el Manual de Clasificación de Puestos acorde a su desempeño y los niveles de remuneración?

Norma 407-03 - Incorporación de personal

Pregunta 3. ¿Usted cree que el ingreso del personal se realiza mediante convocatorias, evaluaciones y selección de acuerdo con el perfil requerido por la empresa?

Norma 407-04 - Evaluación del desempeño

Pregunta 4. ¿El área de talento humano realiza evaluación de desempeño acorde a su rendimiento y productividad?

Norma 407-05 - Promociones y ascensos

Pregunta 5. ¿El área de talento otorga promociones o ascenso al personal de la empresa?

Norma 407-06 - Capacitación y entrenamiento continuo

Pregunta 6. ¿El personal recibe capacitación para así aumentar la calidad del trabajo?

Norma 407-07 - Rotación de personal

Pregunta 7. ¿Considera usted que la rotación del personal disminuye el riesgo de errores, deficiencias administrativas y utilización indebida de recursos?

Norma 407-08 - Actuación y honestidad de las servidoras y servidores

Pregunta 8. ¿Conoce casos en la empresa de empleados que hayan actuado contra los principios de honestidad y profesionalismo?

Norma 407-09 - Asistencia y permanencia del personal

Pregunta 9. ¿La dirección de talento humano controla la asistencia y permanencia de sus servidoras y servidores en base a los procedimientos y mecanismos apropiados?

Norma 407-10 - Información actualizada del personal

Pregunta 10. ¿La dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad?

Preguntas sobre incidencias de normas al personal de EMAPAD-EP

Rotación del Personal

Pregunta 11. ¿Ha experimentado rotación de sus funciones o puesto?

Clima/Ambiente laboral

Pregunta 12. ¿Siente que está trabajando en un buen ambiente laboral?

Estabilidad laboral

Pregunta 13. ¿Siente que podrá permanecer definitivamente en la empresa?

Cumplimiento de Funciones

Pregunta 14. ¿Usted considera que el personal cumple con sus funciones a cabalidad según su cargo?

Logro de los objetivos

Pregunta 15. ¿La dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad?

CONCEPTOS DE NORMAS 407-00

407-01 Plan de talento humano

Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales.

407-02 Manual de clasificación de puestos

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.

407-03 Incorporación de personal

Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el manual de clasificación de puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño.

407-04 Evaluación del desempeño

La máxima autoridad de la entidad en coordinación con la unidad de administración de talento humano, emitirán y difundirán las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución.

407-05 Promociones y ascensos

Las unidades de administración de talento humano propondrán un plan de promociones y ascensos para las servidoras y servidores de la entidad, observando el ordenamiento jurídico vigente.

407-06 Capacitación y entrenamiento continuo

Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.

407-07 Rotación de personal

Las unidades de administración de talento humano y los directivos de la entidad, establecerán acciones orientadas a la rotación de las servidoras y servidores, para ampliar sus conocimientos y experiencias, fortalecer la gestión institucional, disminuir errores y evitar la existencia de personal indispensable.

407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores

La máxima autoridad, los directivos y demás personal de la entidad, cumplirán y harán cumplir las disposiciones legales que rijan las actividades institucionales, observando los códigos de ética, normas y procedimientos relacionados con su profesión y puesto de trabajo.

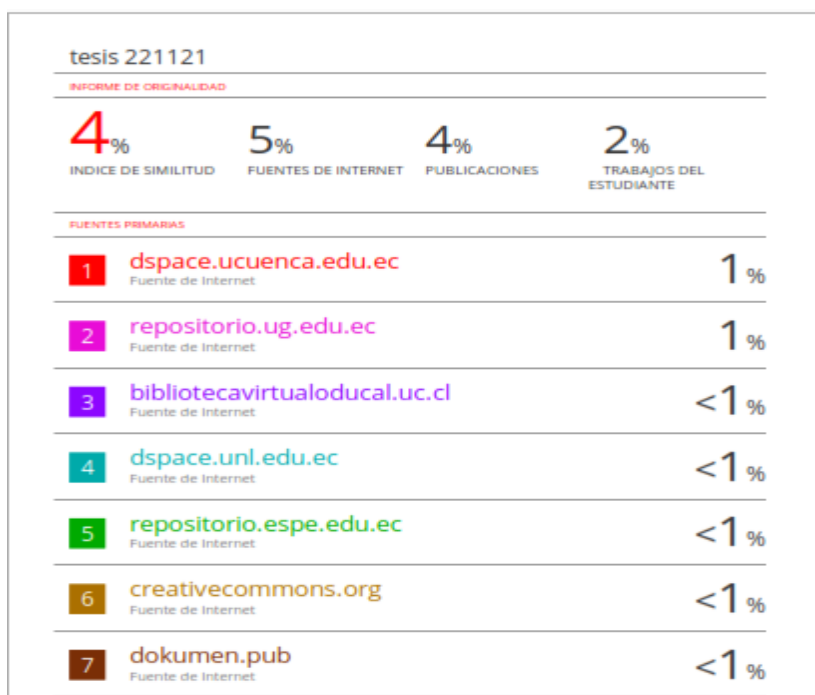
407-09 Asistencia y permanencia del personal

La unidad de administración de talento humano será responsable del control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad, de su clasificación y actualización.

407-10 Información actualizada del personal

La unidad de administración de talento humano será responsable del control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad, de su clasificación y actualización.

Porcentaje de Similitud



Correlación de Variables Independiente-Dependiente individuales

Variables Dependientes==> Independientes¶	¿Ha experimentado rotación de sus funciones o puesto en EMAPAD-EP?	¿Usted siente que está trabajando en un buen ambiente laboral?	¿Usted siente que podrá permanecer definitivamente en la empresa?	¿Usted considera que el personal cumple con sus funciones a cabalidad según su cargo?	¿Usted cree que la dirección de Talento Humano cumple con los objetivos de la empresa?
¿Se analiza la capacidad operativa de las diferentes direcciones y se diagnostica al personal?	,120	,203*	,142	,353**	,340**
¿El área de talento humano maneja el Manual de Clasificación de Puestos acorde a su desempeño y los niveles de remuneración?	,241**	,370**	,112	,358**	,455**
¿Usted cree que la incorporación del personal se realiza mediante convocatoria, evaluación y selección de acuerdo con el perfil requerido por la empresa?	,126	,500**	,342**	,368**	,618**
¿El área de talento humano realiza evaluación de desempeño acorde a su rendimiento y productividad?	,180*	,472**	,250**	,332**	,567**

Variables Dependientes==> Independientesη	¿Ha experimentado rotación de sus funciones o puesto en EMAPAD-EP?	¿Usted siente que está trabajando en un buen ambiente laboral?	¿Usted siente que podrá permanecer definitivamente en la empresa?	¿Usted considera que el personal cumple con sus funciones a cabalidad según su cargo?	¿Usted cree que la dirección de Talento Humano cumple con los objetivos de la empresa?
¿El área de talento humano otorga promociones o ascensos al personal de la empresa?	,170	,255**	,081	,149	,324**
¿El personal recibe capacitación para así aumentar la calidad del trabajo?	-,038	,324**	,162	,170	,382**
¿Considera usted que la rotación del personal disminuye el riesgo de errores, deficiencias administrativas y utilización indebida de recursos?	,182*	,005	,066	-,119	-,020
¿Conoce casos en la empresa de empleados que hayan actuado contra los principios de honestidad y profesionalismo?	,090	,015	-,019	-,172*	,118

Variables Dependientes==> Independientesη	¿Ha experimentado rotación de sus funciones o puesto en EMAPAD-EP?	¿Usted siente que está trabajando en un buen ambiente laboral?	¿Usted siente que podrá permanecer definitivamente en la empresa?	¿Usted considera que el personal cumple con sus funciones a cabalidad según su cargo?	¿Usted cree que la dirección de Talento Humano cumple con los objetivos de la empresa?
¿La dirección de talento humano controla la asistencia y permanencia de sus servidoras y servidores en base a los procedimientos y mecanismos apropiados?	,064	,651**	,372**	,486**	,562**
¿La dirección de talento humano lleva un control de los expedientes de las servidoras y servidores de la entidad?	,201*	,569**	,370**	,398**	,546**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: El Autor

**ANEXO 1 ORDENANZA NO.-GADMCD-2016-004-O CREACION DE LA
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE DE DURÀN -
EMAPAD-EP**



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN DURÀN
SECRETARÍA GENERAL Y DE CONCEJO MUNICIPAL

ORDENANZA Nº GADMCD-2016-004-O

EL CONCEJO MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN DURÀN

CONSIDERANDO:

Que, el Art.- 225 numeral 3, de la Constitución de la República del Ecuador, estipula que el sector público comprende, entre otros, las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

Que, el Art.- 238- de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados.

Que, el Art.- 240- de la Constitución de la República del Ecuador, les reconoce la facultad de legislar en el ámbito de sus competencias a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.

Que, el artículo 264 de la Constitución de la República del Ecuador determina las competencias exclusivas a cargo de los gobiernos municipales y en su numeral sexto, establece la de: "Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte público dentro de su territorio costero".

Que, el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado constituirá empresas públicas para: "(...) la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas (...)"; y, que: "(...) las empresas públicas estarán bajo la regulación y control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la Ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales (...)".

Que, el Art.- 394- de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la libertad de transporte terrestre, aéreo, marítimo y fluvial dentro del territorio nacional, sin privilegios de ninguna naturaleza. La promoción del transporte público masivo será prioritaria.

Que, el Art. 425 de la Constitución establece que la jerarquía normativa considerará, en lo que correspondiere, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

Que, el Art. 30A.- de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, señala que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Regionales, Metropolitanos y Municipales, en el ámbito de sus competencias en materia de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, en sus respectivas circunscripciones territoriales, tendrán las atribuciones de conformidad a la Ley y a las ordenanzas que expidan para planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte, dentro de su jurisdicción.

Que, la Disposición Transitoria Decimosexta de la Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial establece que "Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Regionales,

1
pd

**ANEXO 2 PLAN DISTRIBUTIVO 2020 DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE DE DURÁN
EMAPAD-EP DURÁN**



Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP Literal b2) Distributivo de personal de la institución			
No.	Unidad a la que pertenece	Apellidos y nombres de los servidores y servidoras	Puesto Institucional
PROCESOS GOBERNANTES / NIVEL DIRECTIVO			
1	GERENCIA	MENDOZA LUQUE CHRISTIAN ADOLFO	GERENTE GENERAL
PROCESOS AGREGADORES DE VALOR / NIVEL OPERATIVO			
1	DIRECCION TECNICA	AGUIRRE MURILLO JUAN VICENTE	AUXILIAR DE OBRA
2	DIRECCION COMERCIAL	ALAVA MARCOS MANUEL	AUXILIAR COMERCIAL
3	DIRECCION COMERCIAL	ALCIVAR TORRES KLEBER ANTONIO	AUXILIAR COMERCIAL
4	DIRECCION TECNICA	ALVAREZ VALENCIA HECTOR IGNACIO	GUARDIAN OPERADOR
5	DIRECCION COMERCIAL	ALVEAR CHIPE CARMEN AZUCENA	JEFE DE GESTION COMERCIAL
6	DIRECCION TECNICA	ANCHUNDIA LOOR GINA MONCERRATE	ANALISTA
7	DIRECCION COMERCIAL	ARAUJO MORANTE JORGE EDUARDO	AUXILIAR COMERCIAL
8	DIRECCION TECNICA	ARCE SALAZAR AARON ALEXI	AUXILIAR DE OBRA
9	DIRECCION COMERCIAL	ARDILA ALVARADO WELLINGTON FABRICIO	AUXILIAR COMERCIAL
10	DIRECCION TECNICA	ARDILA RAMIREZ JOSE SANTIAGO	AUXILIAR DE OBRA
11	DIRECCION TECNICA	ARIAS VELIZ CARLOS GUILLERMO	INSPECTOR
12	DIRECCION COMERCIAL	ASANZA GUAPACASA WENDY ELIZABETH	JEFE DE ATENCION AL CLIENTE
13	DIRECCION TECNICA	AVILES RIVAS JOSE RICARDO	AUXILIAR DE OBRA
14	DIRECCION TECNICA	BAJANA LEON JEAN CARLOS	AUXILIAR DE OBRA
15	DIRECCION COMERCIAL	BALLADARES BORJA GLADYS JANNETH	AUXILIAR COMERCIAL
16	DIRECCION TECNICA	BARAHONA DUARTE GUILLERMO DANILO	INSPECTOR
17	DIRECCION TECNICA	BARRAGAN VASCONEZ VICTOR HUGO	AUXILIAR DE OBRA
18	DIRECCION COMERCIAL	BARREIRO MIRABA FABIAN ISRAEL	NOTIFICADOR
19	DIRECCION TECNICA	BENITEZ BLACKMAN BYRON VICENTE	AUXILIAR DE OBRA
20	DIRECCION COMERCIAL	BONAGA CASIERRA JAHAIRA KARINA	AUXILIAR COMERCIAL
21	DIRECCION TECNICA	BRAVO CALDERON MARCO ANIBAL	AUXILIAR DE OBRA
22	DIRECCION TECNICA	BUENAIRE CORONEL BRYAN DANIEL	AUXILIAR DE OBRA
23	DIRECCION TECNICA	BRAVO TRONCOSO JONATHAN LUIS	ASISTENTE DE CAMPO
24	DIRECCION COMERCIAL	BURBANO ASUNCION JOSELYNE TAMARA	AUXILIAR COMERCIAL
25	DIRECCION TECNICA	CABEZAS QUINONEZ JUSTINO ALBERTO	AUXILIAR DE OBRA
26	DIRECCION COMERCIAL	CAJAS BOHORQUEZ FREDDY XAVIER	JEFE DE COBRANZAS
27	DIRECCION TECNICA	CAJAS CARRASCO ALEXANDER ELIAS	AUXILIAR DE OBRA
28	DIRECCION TECNICA	CALERO LEON CARLOS EUSEBIO	AUXILIAR DE OBRA
29	DIRECCION TECNICA	CANDELEJO BONES LUIS WILFRIDO	GUARDIAN OPERADOR
30	DIRECCION TECNICA	CANTOS LUCIO FORTUNATO AGUSTIN	GUARDIAN OPERADOR
31	DIRECCION TECNICA	CANTOS LUCIO NESTOR CIRILO	GUARDIAN OPERADOR
32	DIRECCION TECNICA	CAREY CHIQUI JUAN CARLOS	AUXILIAR DE OBRA
33	DIRECCION TECNICA	CARPIO LAINEZ DIMAS DANIEL	AUXILIAR DE OBRA
33	DIRECCION TECNICA	CARPIO LAINEZ DIMAS DANIEL	AUXILIAR DE OBRA
34	DIRECCION COMERCIAL	CARRASCO MIRANDA DARWIN ISRAEL	NOTIFICADOR
35	DIRECCION TECNICA	CARRILLO VITE ANGEL EDUARDO	AUXILIAR DE OBRA
36	DIRECCION TECNICA	CASTRO MACIAS ROBINSON RONNY	GUARDIAN OPERADOR
37	DIRECCION TECNICA	CEVALLOS ORTIZ CARLOS VICENTE	AUXILIAR DE OBRA
38	DIRECCION COMERCIAL	CORDOVA MURILLO ARTURO CLOEDIO	AUXILIAR COMERCIAL
39	DIRECCION TECNICA	CORNEJO ALVARADO MILTON FELIPE	AUXILIAR DE OBRA
40	DIRECCION COMERCIAL	CORNEJO JAIME DANNY BOLIVAR	AUXILIAR COMERCIAL
41	DIRECCION TECNICA	DAVILA ANDRADE DANNY DANIEL	AUXILIAR DE OBRA
42	DIRECCION TECNICA	DAZA RAMOS PABLO VICENTE	DIBUJANTE
43	DIRECCION COMERCIAL	DIAZ CALDERON JOHANNA ELIZABETH	ASISTENTE COMERCIAL
44	DIRECCION COMERCIAL	DIAZ MERA CHARLES LEVIGTON	AUXILIAR COMERCIAL
45	DIRECCION COMERCIAL	DOMENECH ALVAREZ GUSTAVO ARTURO	ASISTENTE
46	DIRECCION COMERCIAL	ESTRADA DELGADO KAROLD KAREN	ANALISTA FINANCIERO
47	DIRECCION TECNICA	FELIX ALCIVAR MANUEL FEDERICO	INSPECTOR
48	DIRECCION COMERCIAL	FLORES CASTILLO RUTH EDITH	AUXILIAR COMERCIAL
49	DIRECCION COMERCIAL	FREIRE DE LA ESE CARLOS FERNANDO	AUXILIAR COMERCIAL
50	DIRECCION TECNICA	GARCIA ESPINOZA HENRY DAVID	AUXILIAR DE OBRA
51	DIRECCION COMERCIAL	GARCIA UBE BISMARCK ISAAC	NOTIFICADOR
52	DIRECCION TECNICA	GOMEZ ALVARADO JORGE LEONARDO	AUXILIAR DE OBRA
53	DIRECCION TECNICA	GOMEZ GONZALEZ PEDRO PABLO	AUXILIAR DE OBRA
54	DIRECCION COMERCIAL	GRANDA SANCHEZ EDGAR MANOLO	ASISTENTE DE MICROMEDICION
55	DIRECCION TECNICA	GUERRERO VERA DANIEL ALEXANDER	AUXILIAR DE OBRA
56	GERENCIA	GUEVARA VILLACRES CAROLINA DEL ROCIO	SECRETARIA GENERAL
57	DIRECCION TECNICA	HERRERA CAMEJO ALBERTO VITERVO	AUXILIAR DE OBRA

58	DIRECCION COMERCIAL	LARREATEGUI DELGADO GABRIEL ANTONIO	AUXILIAR COMERCIAL
59	DIRECCION TECNICA	LARREATEGUI FUENTES JOFFRE MANUEL	AUXILIAR DE OBRA
60	DIRECCION TECNICA	LEON PANCHANA PEDRO ANDRES	JEFE DE LABORATORIO
61	DIRECCION COMERCIAL	LEON LUNA ROSA ISABEL	TECNICO DE ATENCION AL CLIENTE
62	DIRECCION COMERCIAL	LEON RAMOS ADOLFO LEONARDO	ASISTENTE DE CATASTRO
63	DIRECCION TECNICA	LINDAO MOREIRA JUAN FERNANDO	AUXILIAR DE OBRA
64	DIRECCION COMERCIAL	LOAIZA CORDOVA GALO ROLANDO	INSPECTOR
65	DIRECCION COMERCIAL	LUCIO PENAFIEL JIMMY GEOVANNY	AUXILIAR COMERCIAL
66	UNIDAD EJECUTORA	LUZON CANARTE MARIA FERNANDA	DIRECTOR UNIDAD EJECUTORA
67	DIRECCION TECNICA	MACAS BUELE JUAN ANTONIO	AUXILIAR DE OBRA
68	DIRECCION COMERCIAL	MACIAS ALCIVAR ROMMY ALEXANDRA	AUXILIAR COMERCIAL
69	DIRECCION TECNICA	MAIQUEMA BAJANA JOSE LUIS	GUARDIAN OPERADOR
70	DIRECCION COMERCIAL	MAQUILON LEON PAOLA YULIANA	AUXILIAR COMERCIAL
71	DIRECCION TECNICA	MARIN MOLINA MANUEL GILVER	AUXILIAR DE OBRA
72	DIRECCION TECNICA	MARTILLO HIDALGO FERNANDO MAXIMO	GUARDIAN OPERADOR
73	DIRECCION TECNICA	MARTILLO HIDALGO PEDRO OSWALDO	GUARDIAN OPERADOR
74	DIRECCION TECNICA	MARTINEZ CORTEZ ROBERTO JAVIER	GUARDIAN OPERADOR
75	DIRECCION TECNICA	MARTINEZ LEON ALFREDO HIPOLITO	GUARDIAN OPERADOR
76	DIRECCION TECNICA	MARTINEZ LEON GILBERTO LUIS	GUARDIAN OPERADOR
77	DIRECCION TECNICA	MARTINEZ PILOSO JAIRO PABLO	GUARDIAN OPERADOR
78	UNIDAD EJECUTORA	MERINO CAGUANO SILVIA PATRICIA	ASISTENTE UNIDAD EJECUTORA
79	DIRECCION TECNICA	MERINO PENAFIEL OSCAR LUIS	AUXILIAR DE OBRA
80	DIRECCION TECNICA	MEZA MURILLO FRANKLIN WELLINGTON	INSPECTOR
81	DIRECCION TECNICA	MEZA VERA FRANKLIN OMAR	GUARDIAN OPERADOR
82	DIRECCION COMERCIAL	MIRANDA ORELLANA GABRIELA STEPHANIA	AUXILIAR COMERCIAL
83	DIRECCION COMERCIAL	MOLINA DUFFER RAMON ENRIQUE	AUXILIAR COMERCIAL
84	DIRECCION TECNICA	MONSERRATE AVILEZ GONZALO ALEJANDRO	AUXILIAR DE OBRA
85	DIRECCION TECNICA	MONSERRATE MONTIEL ALEJANDRO MARCELO	AUXILIAR DE OBRA
86	DIRECCION TECNICA	MONSERRATE MONTIEL CARLOS JAIME	AUXILIAR DE OBRA
87	DIRECCION TECNICA	MONSERRATE SALDANA JACINTO MARCELO	AUXILIAR DE OBRA
88	DIRECCION TECNICA	MONTANO QUINONEZ LUIS MIGUEL	AUXILIAR DE OBRA
89	DIRECCION COMERCIAL	MORA CRUZ FELIX ROBERTO	ASISTENTE DE GESTION COMERCIAL
90	DIRECCION TECNICA	MORAN GARCES WIMPER OSWALDO	GUARDIAN OPERADOR
91	DIRECCION TECNICA	MORAN MORAN WELLINGTON JOEL	AUXILIAR DE OBRA
92	DIRECCION TECNICA	MORENO ARBOLEDA CARLOS VICENTE	AUXILIAR DE OBRA
93	DIRECCION COMERCIAL	MOROCHO MUÑOZ JUAN JOSE	AUXILIAR COMERCIAL
94	DIRECCION COMERCIAL	MURILLO LEON EVELYN NATALY	SUPERVISOR
95	DIRECCION TECNICA	MURILLO QUINONEZ JOSE HOMERO	AUXILIAR DE OBRA
96	DIRECCION TECNICA	NAVARRATE MERIZALDE HECTOR HUGO	GUARDIAN OPERADOR
97	DIRECCION TECNICA	OLAYA MORENO MIGUEL ANGEL	AUXILIAR DE OBRA
98	DIRECCION TECNICA	PALADINES RUGEL KEVIN JOEL	AUXILIAR DE OBRA (ALCANTARILLADO)
99	DIRECCION COMERCIAL	PELAEZ LEON PEDRO DAMIAN	AUXILIAR COMERCIAL
100	DIRECCION TECNICA	PELAEZ URIARTE RAFAEL GIOVANNI	JEFE DE INGENIERIA Y PROYECTOS
101	DIRECCION COMERCIAL	PEREZ VILLARROEL NELSON ANIBAL	DIRECTOR COMERCIAL
102	DIRECCION TECNICA	PIN MIELES JOSE LITARDO	GUARDIAN OPERADOR
103	DIRECCION COMERCIAL	PINELA MURILLO JULIO GEORGE	INSPECTOR
104	DIRECCION TECNICA	PONCE ARIAS JOSE MODESTO	GUARDIAN OPERADOR
105	DIRECCION TECNICA	PRECIADO CHUQUIMARCA HENRRY MANUEL	AUXILIAR DE OBRA
106	DIRECCION COMERCIAL	QUEZADA MURILLO ALLISON MELANY	AUXILIAR COMERCIAL
107	DIRECCION COMERCIAL	QUEZADA SUAREZ JENNIFFER	TECNICO DE ATENCION AL CLIENTE

118	DIRECCION COMERCIAL	ROSERO ORDONEZ FRANKLIN DANILO	ASISTENTE DE FACTURACION
119	DIRECCION TECNICA	SALAVARRIA QUINTO CARLOS GUSTAVO	AUXILIAR DE OBRA
120	DIRECCION TECNICA	SALDANA PERALTA JUAN FRANCISCO	GUARDIAN OPERADOR
121	DIRECCION TECNICA	SALDARREAGA VERA MANUEL SALVADOR	AUXILIAR DE OBRA
122	DIRECCION TECNICA	SALTOS BENENAUOLA EDWIN OSWALDO	AUXILIAR DE OBRA
123	DIRECCION TECNICA	SANCHEZ FOREANO CARLOS ANDRES	AUXILIAR DE OBRA
124	DIRECCION TECNICA	SANCHEZ GALLO KLEBER MICHAEL	AUXILIAR DE OBRA
125	DIRECCION TECNICA	SERRANO RIVERA CESAR AUGUSTO	AUXILIAR DE OBRA
126	DIRECCION TECNICA	SOLORZANO CALLE WILLIAM FRANCISCO	GUARDIAN OPERADOR
127	DIRECCION COMERCIAL	TIGUA MUÑOZ OSCAR SANTIAGO	AUXILIAR COMERCIAL
128	DIRECCION COMERCIAL	TOBAR MORAN CARLOS VICENCIO	AUXILIAR COMERCIAL
129	GERENCIA	TORRES CONTRERAS ROSA JADIRA	ASISTENTE DE SECRETARIA GENERAL
130	DIRECCION COMERCIAL	TROYA JACOME LUIS KEVIN	AUXILIAR COMERCIAL
131	DIRECCION TECNICA	URIBE AROCA JONATHAN ISRAEL	AUXILIAR DE OBRA
132	DIRECCION TECNICA	VALDEZ BRAVO PASCUAL ROLANDO	AUXILIAR DE OBRA
133	DIRECCION TECNICA	VALENCIA ESPINOZA WILSON LAURO	AUXILIAR DE OBRA
134	DIRECCION COMERCIAL	VALENCIA REDWOOD CARLOS RAUL	TECNICO DE ATENCION AL CLIENTE
135	DIRECCION TECNICA	VANEGAS JARAMILLO SERVIO AEMARO	AUXILIAR DE OBRA
136	DIRECCION TECNICA	VARAS IBARRA ANDREA MARGARITA	ASISTENTE
137	DIRECCION TECNICA	VARGAS CONTRERAS ANDRES ALBINO	AUXILIAR DE OBRA
138	DIRECCION COMERCIAL	VECILLA TORRES JOSE LUIS	AUXILIAR COMERCIAL
139	DIRECCION TECNICA	VECILLA TORRES MARIO EDUARDO	AUXILIAR DE OBRA
140	DIRECCION TECNICA	VELASCO PINELA DANNY RAUL	AUXILIAR DE OBRA
141	DIRECCION COMERCIAL	VENTURA ANDRADE ANA BELLA	AUXILIAR COMERCIAL
142	DIRECCION TECNICA	VERA DIAZ ENRIQUE JAVIER	AUXILIAR DE OBRA
143	DIRECCION TECNICA	VERA MORENO WASHINGTON DAVID	ASISTENTE DE LABORATORIO
144	DIRECCION TECNICA	VERA TROYA WILLIAM HERMOGENES	AUXILIAR DE OBRA
145	DIRECCION TECNICA	VILLACIS VILLACIS PIO AGUSTIA	
146	DIRECCION COMERCIAL	VITE MORAN BRYAN ALDAIR	AUXILIAR COMERCIAL
147	DIRECCION TECNICA	YAGUAL RUIZ MARIO NORBERTO	AUXILIAR DE OBRA
148	DIRECCION TECNICA	YAMBAY VALDIVIEZO JUAN ALBERTO	AUXILIAR DE OBRA
149	DIRECCION TECNICA	YEPEZ PAREDES ARNALDO NAPOLEON	JEFE DE CHOBO
150	DIRECCION COMERCIAL	YEPEZ PAREDES RENZO VINICIO	INSPECTOR
151	DIRECCION COMERCIAL	YUNGA VILLON EUFEMIA NARCISA	AUXILIAR COMERCIAL

PROCESOS DESCONCENTRADOS

		NO APLICA	
		ASESORÍAS / NIVEL DE APOYO	
1	DIRECCION ADMINISTRATIVA	AGUIRRE JIMENEZ HECTOR ELOY	CHOFER
2	DIRECCION ADMINISTRATIVA	ARBOLEDA CERCADO JHON CLAUDEE ISRAEL	ANALISTA TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
3	DIRECCION ADMINISTRATIVA	ARIAS MOYANO EDGAR PATRICIO	CHOFER
4	DIRECCION ADMINISTRATIVA	BERMUDEZ ZAMBRANO LEONEL ANDRES	CHOFER
5	DIRECCION ADMINISTRATIVA	BERRONES ORELLANA JOSE TOBIAS	ASISTENTE DE BODEGA
6	DIRECCION ADMINISTRATIVA	BUNAY CANTOS JAHAIRA PAOLA	ASISTENTE TALENTO HUMANO
7	DIRECCION FINANCIERA	CACAO JARAMILLO CESAR JAIR	JEFE DE TESORERIA (E)
8	DIRECCION JURIDICA	CASTRO NAVARRO ALEXANDRA ELIZABETH	JEFE DE TRAMITACION PROCESAL
9	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CAYAMBE CAYAMBE FREDDY OMAR	ANALISTA TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
10	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CORDOVA MOYANO YESSENIA ELIZABETH	ASISTENTE TECNOLOGIAS DE INFORMACION
11	DIRECCION ADMINISTRATIVA	DELGADO ROSALES VANESSA LISETTE	JEFE DE PROCESO DE COMPRAS
12	DIRECCION DE COMUNICACION	FERNANDEZ ORELLANA ANGEL BOLIVAR	TECNICO DE COMUNICACION
13	DIRECCION ADMINISTRATIVA	FLORES GONZALEZ FREDDY DAVID	ASISTENTE DE COMPRAS PUBLICAS

14	DIRECCION ADMINISTRATIVA	FUENTES MONAR HUGO ANIBAL	CHOFER
15	DIRECCION ADMINISTRATIVA	GALARRAGA CASTRO LOT LEONARDO	ASISTENTE TECNOLOGIAS DE INFORMACION
16	DIRECCION FINANCIERA	GARBOA CHAVEZ EMMILI YAMILEX	CAJERO
17	DIRECCION ADMINISTRATIVA	GILSES INTRIAGO RUDY CLODOVEO	CHOFER
18	DIRECCION ADMINISTRATIVA	GONZALEZ AGUIRRE GABRIEL ALEJANDRO	ASISTENTE DE TRABAJO SOCIAL
19	DIRECCION FINANCIERA	GRACIA MOHINA PAULETHE FERNANDA	JEFE DE ANALISIS FINANCIERO
20	DIRECCION ADMINISTRATIVA	GUZMAN BUSTOS LUIS GABRIEL	JEFE DE SISTEMAS
21	DIRECCION ADMINISTRATIVA	JARAMILLO SAMANIEGO LELIBETH XIMENA	ANALISTA DE LA DIRECCION ADMINISTRATIVA
22	DIRECCION ADMINISTRATIVA	JERVIS AVILA JAVIER ENRIQUE	CHOFER
23	DIRECCION ADMINISTRATIVA	LEMA BENAVIDES GONZALO BLADIMIR	AUXILIAR DE SERVICIO

24	DIRECCION ADMINISTRATIVA	LEON LOPEZ MARIO GONZALO	CHOFER
25	DIRECCION ADMINISTRATIVA	MATA CONTRERAS SEVERI EUGENIO	CHOFER
26	DIRECCION ADMINISTRATIVA	MERINO BARRENO KLEBER ANIBAL	CHOFER
27	DIRECCION ADMINISTRATIVA	MONTALVAN MONTALVAN REINALDO ELOY	CHOFER
28	DIRECCION ADMINISTRATIVA	MUNOZ ANDRADE KETTY DEL PILAR	AUXILIAR DE SERVICIO
29	DIRECCION ADMINISTRATIVA	NAVARRO DIAZ GERMAN ALEX	DIRECTOR ADMINISTRATIVO
30	DIRECCION ADMINISTRATIVA	PAREDES GARCIA WILSON RENE	SUPERVISOR DE TRANSPORTE
31	DIRECCION FINANCIERA	PAREDES MORAN ANGEL JAVIER	JEFE DE COACTIVA
32	DIRECCION ADMINISTRATIVA	PESANTES ROMERO CARLOS ARMANDO	CHOFER
33	DIRECCION ADMINISTRATIVA	QUIROZ PIN RODOLFO GONZALO	JEFE DE BODEGA
34	DIRECCION FINANCIERA	RIVADENEIRA MERINO ANA AVELINO	JEFE DE CONTABILIDAD Y ACTIVO FIJO
35	DIRECCION ADMINISTRATIVA	RIVADENEIRA SANCHEZ PLUTARCO	CHOFER
36	DIRECCION JURIDICA	ROBLES LARREA OSCAR ORLANDO	DIRECTOR JURIDICO
37	DIRECCION FINANCIERA	ROBLES MORA CAROL GRICELDA	ASISTENTE FINANCIERO
38	DIRECCION JURIDICA	ROMERO MIENTES FRANCESCA PAOLA	ASISTENTE
39	DIRECCION DE COMUNICACION	RUIZ MORGAN DUVAL EDISON	TECNICO DE COMUNICACION
40	DIRECCION JURIDICA	SANDOVAL RUIZ KATIUSCA MARIUXI	JEFE DE NORMATIVA Y CONTRATACION
41	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SANI NEIRA SEGUNDO FREDDY	AUXILIAR DE SERVICIO
42	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SANTILLAN ESTRELLA ELIZABETH MARIANELA	JEFE DE TALENTO HUMANO
43	DIRECCION ADMINISTRATIVA	SARMIENTO NUÑEZ JULIO CESAR	CHOFER
44	DIRECCION FINANCIERA	SIGUENCIA REYES LILA MARIANA	JEFA DE PRESUPUESTO
45	DIRECCION ADMINISTRATIVA	VEINTIMILLA BRAVO ALEX RENATO	ANALISTA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y TALENTO HUMANO
46	DIRECCION ADMINISTRATIVA	YANCE YAGUAL CINTHYA	ASISTENTE DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION
47	DIRECCION FINANCIERA	YEPEZ ESPINALES PRICILLA MICHELLE	DIRECTORA FINANCIERA
48	DIRECCION FINANCIERA	YEPEZ PENA ANDREA VALERIA	SECRETARIA DE COACTIVA

FECHA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	DD/MM/AAAA 31/12/2019
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	MENSUAL
UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACION - LITERAL b2):	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN DEL LITERAL b2):	NAVARRO DIAZ GERMAN ALEX
CORREO ELECTRÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:	gnavarro@emapad.gob.ec
NÚMERO TELEFÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:	3726310 EXTENSIÓN 4108 3726319 EXTENSIÓN 4108

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
CENTRO DE EMPRENDIMIENTO Y PRODUCCIÓN

A quien interese:

La presente es para certificar que los profesores: **Ing. Doménica Steffi Taiano Alvarado. Econ. Luis Antonio Tapia Miranda, MFPC. Ing. Huber Gregorio Echeverría Vásquez, MBA. Ing. Edwin Roberto Sánchez León, MBA,** son autores de la ponencia titulada **“LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO 407 Y LA INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE DURÁN EMAPAD - EP 2019 - 2020”**, la cual fue aprobada por el comité científico del **III Congreso Internacional de Emprendimiento e Innovación EDI 2021 Modalidad Virtual**; ponencia que será publicada en el periodo de diciembre a mayo de la Revista Plus Economía ISSN 2411- 0353 – ISSN electrónico 2644-4046.

según lo coordinado entre la Universidad Técnica de Babahoyo y la Universidad Autónoma de Chiriquí- Facultad de Economía Facultad de Economía Centro de Investigación en Ciencias Económicas, Estadísticas y de Tecnologías de Información y Comunicación (CICEETIC).

Certificación que extendiendo para que los interesados le den el uso académico que estimen conveniente.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**RONNY FERNANDO
ONOFRE ZAPATA**

Ing. Ronny Onofre Zapata, MSc.