



El control interno y la cultura organizacional en las empresas del cantón Sucre

Internal control and organizational culture in Sucre canton companies

Autores

- ✉ ¹*Vicente Eduardo Pazmiño Chica
- ✉ ²Karina Clarismar Rengifo Herradez



¹Docente Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí - Extensión Sucre. Bahía de Caráquez, Ecuador.

²Docente Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí, Ecuador.

* Autor para correspondencia.

Código JEL: M51, M12, M54

Citacion sugerida: Pazmiño Chica, V. E., Rengifo Herradez, K. C. (2024). El control interno y la cultura organizacional en las empresas del cantón Sucre. *Revista ECA Sinergia*, 15(2), 44-54. <https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v15i2.5850>

Recibido: 06/06/2023
Aceptado: 25/04/2024
Publicado: 01/05/2024

Resumen

Este estudio tiene como objetivo general determinar la incidencia del control interno en la cultura organizacional en las empresas del cantón Sucre, enfocándose al área de talento humano, en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Se apoyó en una revisión bibliográfica y el análisis de la situación actual mediante un estudio empírico evidenciado en las empresas de la región, utilizando un instrumento de 36 ítems con escala de Likert diseñado con apoyo en autores previos, sometido a procesos de validez y confiabilidad. La población fue de 36 sujetos y no se seleccionó muestra alguna. Se realizó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental de campo y nivel descriptivo. El tratamiento de los datos se apoyó en la estadística descriptiva para los datos cuantitativos y la estadística inferencial para determinar la incidencia del control interno en la cultura organizacional utilizando la correlación de Spearman, según la prueba de normalidad aplicada (Kolmogorov-Smirnov). Como resultado se obtuvo que, los sujetos encuestados están en desacuerdo con los procedimientos que se llevan a cabo en la contratación del personal y que el control interno en el proceso es poco riguroso. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación significativa entre el control interno y la cultura organizacional, por ende, mientras mayor control interno exista en las áreas de las empresas, el proceso de selección para cargos será más claro y sin preferencias.

PALABRAS CLAVE: Control de gestión, talento humano, reclutamiento, empresas.

Abstract

The general objective of this study is to determine the impact of internal control on the organisational culture in companies in the canton of Sucre, focusing on the area of human talent, in the process of recruitment and selection of personnel. This was based on a literature review and an analysis of the current situation through an empirical study of companies in the region, using a 36-item Likert scale instrument designed with the support of previous authors and subjected to validity and reliability processes. The population was 36 subjects and no sample was selected. A quantitative study was carried out, with a non-experimental field design and descriptive level. Data processing was based on descriptive statistics for quantitative data and inferential statistics to determine the impact of internal control on organisational culture using Spearman's correlation, according to the normality test applied (Kolmogorov-Smirnov). As a result, it was found that the respondents disagree with the procedures that are carried out in the recruitment of personnel and that internal control in the process is not very rigorous. Therefore, it is concluded that there is a significant correlation between internal control and organisational culture, therefore, the more internal control there is in the areas of the companies, the clearer and more preference-free the selection process for positions will be.

KEYWORDS: Management control, human resources, recruitment, companies.



INTRODUCCIÓN

Una de las bases fundamentales en las que las organizaciones se han apoyado en los últimos tiempos, lo constituye el control interno, ya que el mismo permite apreciar claramente que las empresas realizan sus operaciones eficazmente, organizan de forma confiable sus registros y cumplen con normativas y leyes, de acuerdo a las regulaciones que deban aplicarse en los procesos productivos (Mendoza-Zamora *et al.*, 2018). El control interno según Cevallos *et al.*, (2017) refieren que las organizaciones tanto públicas como privadas, aun las que no tienen fines de lucro, logran mejorar procesos internos, controlar actividades, incrementar su eficacia y eficiencia, así como los indicadores de rentabilidad y crecimiento al adoptar un adecuado control interno que permita la reducción de riesgos y sus impactos, a través de una gestión adecuada de los mismos.

Es decir, el control interno desempeña un papel importante en la detección de irregularidades y posibles errores que se puedan presentar en las instituciones y que pueden afectar la interacción en los distintos componentes del sistema, contexto laboral y por ende la cultura organizacional (Oseda *et al.*, 2020). Debido a que, ha sido concebida según Jiménez *et al.*, (2017) como un sistema de significados y valores que es compartido por los integrantes de una entidad, que a su vez es particular y distintivo de otras instituciones, lo que implica que una empresa estable, es aquella que cuenta con una cultura organizacional sólida y firme, que incide de forma positiva en la gestión gerencial.

Ahora bien, en Latinoamérica, las perspectivas gerenciales de la última etapa del siglo XX e inicios del XXI, plantean que las organizaciones deben adoptar modelos de gestión y estrategias de dirección acordes con los tiempos que se viven (Tutiven, 2022), por esto, adoptar una adecuada cultura organizacional es de gran importancia para formar equipos de trabajo positivos. Si a esto se agrega un adecuado control interno, entonces la administración de la organización sería realmente efectiva. Sin embargo, en la región son muchas las organizaciones que operan con poco o ningún control interno, más aun si son empresas pequeñas y medianas, debido entre otras cosas, a la falta de conocimiento y quizás una economía mal entendida (Oseda *et al.*, 2020).

En el contexto ecuatoriano, muchas empresas operan sin adecuado control interno, aun a sabiendas de que el mismo es necesario para el funcionamiento adecuado de las organizaciones, ya que es una herramienta que permite ordenar los procesos que pueden darse, en los diversos departamentos de la misma. Particularmente una de las áreas que mayor preocupación está causando en los actuales momentos, es la relacionada con el talento humano, considerando que el mundo globalizado de hoy, exige a las empresas el reclutamiento de personal con muy buen desempeño y esto sólo puede lograrse mediante un adecuado control interno, que permita la selección del talento humano que se requiere según las competencias de cada sujeto adaptadas a la misión, visión y valores propios de la empresa, aspectos que en los últimos tiempos no se están llevando a cabo en las empresas del país y primordialmente en las pequeñas y medianas empresas - PYMES (Sánchez, 2020).

Específicamente en el cantón Sucre, se ha observado que los procesos de contratación de personal, que se dan en la mayoría de las empresas han mostrado debilidades acentuadas en lo que respecta a la selección adecuada del personal, incluso se dan casos donde el talento humano es seleccionado por departamentos que no tienen las habilidades necesarias para desarrollar esta práctica, haciendo a un lado el departamento de talento humano que es el responsable de estos procesos.

A esto se agrega, una manera poco convencional de escoger el talento humano, donde se observan procesos que no son del todo transparentes y que tienden a beneficiar a unos candidatos por motivos políticos, amiguismos, algún parentesco entre familias, entre otros, sin considerar que para contratar el personal idóneo para la empresa, es necesario y fundamental que se cumplan ciertos requisitos acordes al puesto que se vaya a desempeñar.

En tal sentido, diversos autores han reseñado aportes sobre las variables estudiadas, destacándose como antecedentes históricos del mismo el estudio desarrollado en Colombia por Arellana *et al.*, (2020) que abordó los obstáculos en la implementación de control interno en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), considerando que las mismas representan en Colombia el 96% de todas las empresas. Este estudio aborda la necesidad que existe en las empresas de ese país de aplicar un control interno que sea eficiente y que propicie el mantenimiento del orden organizacional.

Ahora bien, en lo que respecta al control interno y su relación con el área de talento humano, un estudio realizado por Bravo-Sánchez *et al.*, (2020) acerca de la importancia del reclutamiento del personal para el desarrollo de la organización, destaca como problemática base el deficiente sistema de control interno que existe en el área de recursos humanos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Flavio Alfaro, Tosagua y San Vicente, de la provincia de Manabí, lo que está impidiendo el desarrollo de políticas y su perfeccionamiento para abordar temas referidos al aprendizaje organizacional y trabajo digno el modelo conceptual para dicha gestión.

El presente artículo tiene como propósito, identificar algunos de los obstáculos que surgen cuando se implementa un control interno inadecuado al momento de la contratación de personal, sabido que para las empresas es importante el capital humano que adhiere a sus filas. Por tanto, tiene como objetivo general determinar la incidencia del control interno en la cultura organizacional en las empresas del cantón Sucre, enfocándose al área de talento humano, en el proceso de reclutamiento y selección de personal, mediante una revisión bibliográfica referida al control interno y a la administración del talento humano y el análisis de la situación actual mediante un estudio empírico evidenciado en las empresas de la región, lo que permitió esbozar acciones de mejora en estos procesos y responder a la realidad problemática detectada. En este contexto la investigación respondió a la siguiente interrogante ¿De qué manera el control interno incide en la cultura organizacional cuando se aplica al área de talento humano, en el proceso de reclutamiento y selección de personal de las empresas del cantón Sucre?.

Con respecto a la variable control interno, se define desde la óptica de Meléndez (2015) como el conjunto de acciones de vigilancia que implementan los gerentes, directivos y demás personas de una organización en cada uno de los procesos que en las mismas se llevan a cabo, con la finalidad de garantizar la eficacia y eficiencia de las operaciones, así como la obediencia de las normas vigentes y la confiabilidad de la información financiera. De acuerdo con este autor, un adecuado control interno es de relevancia para las organizaciones modernas, pues coadyuva en la fiscalización de procesos e impide la pérdida de recursos mediante acciones engranadas y ejecutadas por la institución.

De igual forma, la investigación bibliográfica realizada, lleva a considerar la cultura organizacional o cultura de la empresa, según Tutiven (2022) citando a Aguirre (2002), como “un conjunto de elementos fundamentales que interactúan entre sí y que son generados y compartidos por la empresa como estrategia eficaz para lograr sus objetivos estratégicos e identificar la institución, por esto deben ser transmitidos y enseñados a los nuevos miembros” (p. 32). Es decir, la cultura de la organización, se asocia a conductas comunes entre los miembros, basadas en su personalidad y características propias, por tanto, engloba aspectos como los valores y tradiciones que son compartidos por los integrantes de una organización encargados de regular su actuación.

Desde esta perspectiva, se puede decir entonces que las organizaciones tienen una identidad propia, con una cultura particular que se comunica al interior de la misma y también con el entorno, ya que se proyecta hacia fuera, generando una imagen institucional definida. Por esto, que se convierte en un mecanismo capaz de generar sentido de pertenencia y en un elemento de cohesión poderoso entre los miembros que componen una organización (Tutiven, 2022), donde el talento humano y su adecuada selección desempeña un rol fundamental al convertirse en el recurso perceptible más importante y sensible que tiene la organización, ya que cuenta con destrezas, habilidades, capacidades, virtudes y fortalezas que le llevan a desempeñar una tarea en particular y de esta manera contribuir con un eficiente funcionamiento de la organización (Tipantaxi, 2019).

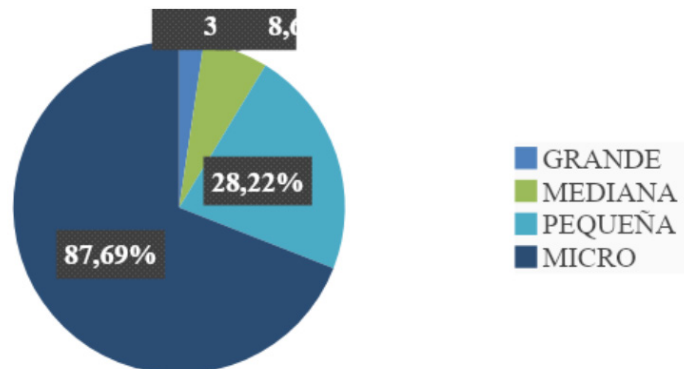
METODOLOGÍA

La metodología desde la óptica de Toala y Mendoza (2019) se refiere a los métodos empleados para alcanzar un fin, considerando los mismos como el conjunto de técnicas y procedimientos concretos que orientan la indagación y que pueden ser aplicados a cualquier área o disciplina del conocimiento científico. En tal sentido, se precisa que la investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de campo y nivel descriptivo. Se declara no experimental, ya que según Hernández y Mendoza (2018), en este tipo de diseño no existe manipulación alguna de las variables y los hechos se presentan tal como ocurren en la realidad, sin intervención del investigador. Fue de campo, pues los datos se recopilaron de primera mano, obteniendo datos primarios en el lugar donde ocurre el fenómeno (Bernal, 2010). Y de nivel descriptivo, ya que de acuerdo con Gallardo (2017), se describen las propiedades de las variables cuantificando y dimensionando el fenómeno estudiado. En este caso, se analizó el problema desde nuevas perspectivas para las partes involucradas, describiendo las causas y el estado actual de las empresas del cantón Sucre en referencia al control interno aplicado al área de talento humano en cuanto a la selección y reclutamiento del personal.

En el cantón Sucre existen 126 compañías (3 grandes, 8 medianas, 28 pequeñas y 87 micro – Figura 1), por ello, esta es la población de estudio. Por ello, la población es finita, lo que implica según Hernández y Mendoza (2018) que se encuentra perfectamente delimitada o cuantificada. En este caso en particular, de las 126, se escogieron aleatoriamente 12 compañías, donde se seleccionaron a los gerentes y el personal de recursos humanos, es decir, tres sujetos por empresa, dando como total de 36 individuos a encuestar.

Figura 1.

Empresas del cantón Sucre 2022



Fuente: Superintendencia de Compañías Valores y Seguros del Ecuador, 2023)

La técnica para recuperar datos fue la encuesta. El instrumento utilizado un cuestionario de 36 ítems, de los cuales, 12 corresponden a la variable control interno y 24 a la variable cultura organizacional, fueron elaborados considerando para el control interno los aportes de Arellana *et al.* (2017) y Yépez (2018), y para la cultura organizacional se consideraron los instrumentos elaborados por Robles *et. al.*, (2018) y Denison *et. al.*, (2006). El instrumento fue valorado mediante escalamiento Likert con cinco opciones, así: 1= Totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4 = de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo, lo que permitió obtener un nivel de intensidad en el enunciado de cada ítem. Los instrumentos fueron previamente validados mediante la técnica Delphi y sometidos a confiabilidad utilizando el Alpha de Cronbach.

Para el análisis e interpretación de los datos se utilizaron procedimientos de estadística descriptiva, para los datos cuantitativos y la estadística inferencial para determinar la incidencia del control interno en la cultura organizacional, utilizando la correlación de Spearman, según la prueba de normalidad aplicada (Kolmogorov-Smirnov). Para esto se tabularon los datos en Microsoft Excel, se calcularon frecuencias y porcentajes y los resultados fueron tabulados en tablas y gráficos, la relación entre variables se calculó utilizando el paquete estadístico SPSS versión 25.

RESULTADOS

Seguidamente se presenta el apartado correspondiente a los resultados, que dan respuesta a la pregunta de investigación planteada al inicio de este estudio, tal como se muestran a continuación:

Análisis Descriptivo

Los resultados de los datos cuantitativos reflejaron lo siguiente en la variable control interno:

Tabla 1.

Dimensión evaluación de riesgos

Ítems	ALTERNATIVAS				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Existen controles en las diferentes áreas de la empresa	0.00%	16.67%	58.33%	25.00%	0.00%
Cuenta la empresa con manuales de procedimiento para el control interno de las distintas áreas	0.00%	25.00%	50.00%	8.33%	16.67%
Se revisan periódicamente los manuales de procedimientos para adecuarlos a los cambios	0.00%	66.67%	0.00%	33.33%	0.00%

Los valores de la dimensión evaluación de riesgos, en la tabla 1, reportan que el 58.33% tiene una opinión neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), con respecto a la existencia de controles en las diferentes áreas de la empresa. De igual forma, la mayoría de los encuestados mantiene una opinión neutral (50%) sobre la existencia de manuales de procedimientos para el control interno de las distintas áreas; lo que indica que, de cierta manera desconocen sobre la existencia de controles y manuales de procedimientos. Por otra parte, la mayoría (66.67%) indicó estar en desacuerdo con respecto a la revisión periódica de manuales de procedimientos para adecuarlos a los cambios, es decir, que no se examinan habitualmente.

Tabla 2.

Actividades de control

Ítems	ALTERNATIVAS				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las funciones del personal se revisan de acuerdo con las necesidades y exigencias del área	0.00%	58.33%	8.33%	16.67%	16.67%
Se realiza periódicamente evaluación de desempeño a todo el personal	8.33%	58.33%	16.67%	16.67%	0.00%
El control interno se realiza de acuerdo con lo establecido en las normas y manuales existentes.	0.00%	8.33%	58.33%	16.67%	16.67%

En la dimensión actividades de control reflejada en la tabla 2, se aprecia que la mayor carga porcentual refleja que la muestra estudiada está en desacuerdo (58.33%) con respecto a que las funciones se revisan acorde a las necesidades y exigencias. Asimismo, opinaron estar en desacuerdo con respecto a la realización periódica de la evaluación del desempeño

al personal; es decir, que existen debilidades en la dimensión de actividades de control. Por último, el 58.33% de la muestra opinó de forma neutral (ni de acuerdo, ni en desacuerdo) sobre la realización del control interno según las normas y manuales existentes. Con referencia a la cultura organizacional, los resultados cuantitativos reflejaron lo siguiente:

Tabla 3.

Dimensión normas

Ítems	ALTERNATIVAS				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Existen en la empresa reglamentos internos para regir las actividades	0.00%	0.00%	41.67%	58.33%	0.00%
Los procedimientos que se llevan a cabo en la contratación del personal son adecuados	0.00%	75.00%	8.33%	16.67%	0.00%
Se observa en las actividades cotidianas la práctica de códigos de ética afines a la empresa	0.00%	8.33%	66.67%	25.00%	0.00%
En la empresa existen y se cumplen políticas y procedimientos que no discriminan al personal.	0.00%	0.00%	75.00%	25.00%	0.00%

La tabla 3, muestra que el 58.33% está de acuerdo que en la empresa existen reglamentos internos para regir las actividades. Pero, la mayoría de los encuestados está en desacuerdo (75.00%) con los procedimientos que se llevan a cabo en la contratación del personal. No obstante, la mayor parte de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la práctica de códigos de ética afines a la empresa. Igualmente, la mayoría de los sujetos de estudio no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a la existencia y cumplimiento de políticas y procedimientos no discriminatorios con el personal.

Tabla 4.

Dimensión Bienestar social

Ítems	ALTERNATIVAS				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En la empresa existe prioridad para los trabajadores que tienen una situación de vida vulnerable o necesidades especiales.	0.00%	0.00%	75.00%	25.00%	0.00%
En la empresa se ayuda a los empleados a hacer un balance entre su vida laboral y familiar.	0.00%	25.00%	41.67%	16.67%	16.67%

En la empresa las capacidades de los empleados son consideradas una fuente importante que genera ventajas competitivas.	0.00%	33.33%	33.33%	33.33%	0.00%
En la empresa el proceso de selección para los diferentes cargos tanto subalternos como gerenciales, es claro y no evidencia preferencias personales.	41.67%	25.00%	0.00%	25.00%	8.33%

La tabla 4, reporta los resultados cuantitativos obtenidos en la dimensión bienestar social, donde la mayoría de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la existencia de prioridades para los trabajadores en situación vulnerable. De igual forma, no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa de que en la empresa se ayuda a los empleados a balancear lo laboral y lo familiar. Sin embargo, con respecto a la percepción de las capacidades de los empleados como ventaja competitiva, los encuestados difieren en sus opiniones, lo que se visualiza en la tabulación (en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo = 33.33% igualmente). Por último, la mayoría de la muestra está totalmente en desacuerdo con respecto al proceso de selección de personal para los distintos cargos (subalterno y gerenciales), debido a que no es claro y muestra preferencias personales.

Análisis Inferencial

Luego del análisis realizado, se procede a presentar la relación entre las variables control interno y selección del personal en las empresas del cantón Sucre, para ello, se muestran histogramas de la normalidad de las variables y luego las pruebas de normalidad y el coeficiente de correlación, así:

Figura 2.
Histograma de normalidad de la variable Controles en las áreas de la empresa

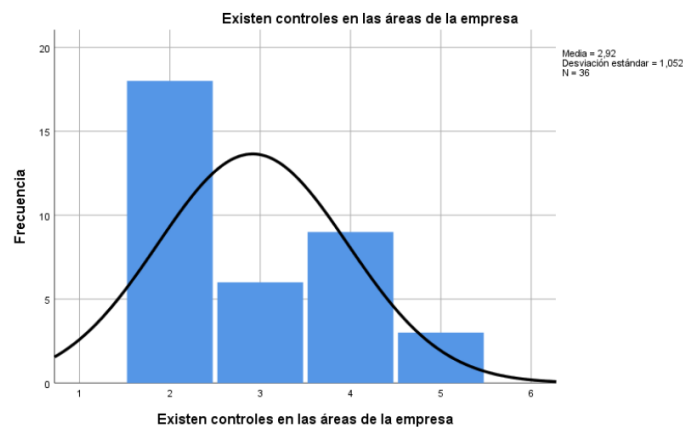
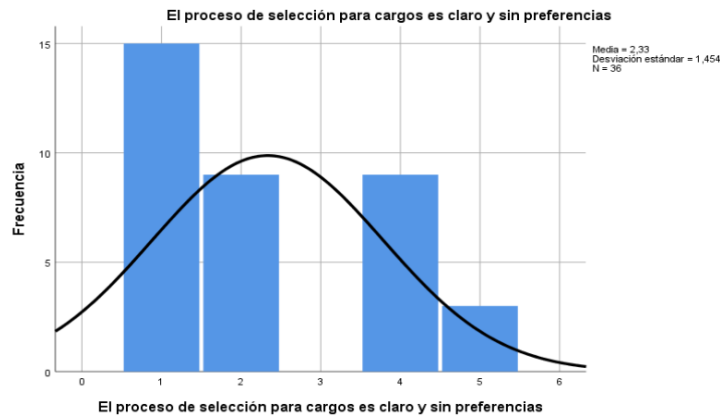


Figura 3.

Histograma de normalidad de la variable proceso de selección para cargos



En los histogramas de las figuras 2 y 3, se reflejaron los valores correspondientes a las variables control en las áreas y selección de personal, en ellos se evidencia que cuentan con una distribución cercana a la normal, ya que la mayor cantidad de respuestas se ubican en el espacio central. Así mismo se conoce que la media y la desviación estándar de la variable control en las áreas de la empresa es de 2,92 y 1,052 respectivamente, y la media y desviación estándar de la variable proceso de selección para cargos es de 2,33 y 1,454.

Tabla 5.

Prueba de normalidad de variables control en las áreas y proceso de selección para cargos (Prueba de Kolmogorov-Smirnov)

		Existen controles en las áreas de la empresa	El proceso de selección para cargos es claro y sin preferencias
N		36	36
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,92	2,33
	Desv. Desviación	1,052	1,454
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,308	,257
	Positivo	,308	,257
	Negativo	-,192	-,207
Estadístico de prueba		,308	,257
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaborado por el Autor

En la tabla 5, se refleja el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov tanto para la variable controles en las áreas de la empresa como para la variable proceso de selección para cargos, donde se aprecia que posee una distribución normal, ya que el nivel de significancia en ambos casos es menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta que la distribución de la variable

aleatoria es igual a la distribución normal; es de destacar que, para encontrar la relación entre ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 6.
Coefficiente de correlación de Spearman entre controles en las áreas y proceso de selección para cargos

		Existen controles en las áreas de la empresa	El proceso de selección para cargos es claro y sin preferencias
Rho de Spearman	Existen controles en las áreas de la empresa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 36
	El proceso de selección para cargos es claro y sin preferencias	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.945** .000 36

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Fuente: Elaborado por el Autor

En la tabla 6, se observa que existe relación entre las variables control en las áreas y procesos de selección para cargos y que la misma es positiva, según lo indica la prueba Rho Spearman, cuyo valor de correlación es de 0,945, con un nivel de significancia de 0.000 menor que $p < 0.05$ lo que demuestra una relación significativa de nivel 0,01 en las empresas del cantón Sucre, determinándose que a mayor control interno en las áreas de las empresas el proceso de selección para cargos será más claro y sin preferencias. Caso contrario, de no existir control interno en las distintas áreas de las empresas, incluyendo recursos humanos (RRHH), los procesos de selección de personal serán menos claros y con predominio de preferencias y favoritismos.

DISCUSIÓN

Al revisar los resultados del análisis descriptivo, se encontró que, en el talento humano, los resultados coinciden con la teoría de Yépez (2018), quien reportó un porcentaje significativo de las instituciones objeto de estudio presentan debilidades relativas a una buena selección de personal acorde a los distintos perfiles. Lo que refleja coincidencia con lo encontrado en esta investigación al manifestar el 41.67% de los encuestados está en desacuerdo con respecto al proceso de selección del personal. En este sentido, es meritorio destacar la importancia que tiene para las empresas de hoy, contar con un personal de calidad, capaz de desenvolverse en las distintas situaciones que se le pueda presentar, por esto es indispensable que, la selección del personal que ingresa a una organización se realice apegado a las más estrictas normas de control interno, para optimizar la selección de capital humano que llene las expectativas de la empresa.

No obstante, los resultados en la estadística inferencial son opuestos a los encontrados por Martínez (2017) en la variable control interno y la estructura organizacional, quien encontró que no cuenta con una distribución cercana a lo normal. En el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov tanto la variable estructura organizacional como control interno no poseen una distribución normal debido al valor de significancia p valor. Encontraron una correlación positiva moderada según lo indica el Rho de Spearman que es de 0.826 y un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), lo que demuestra una relación significativa en las empresas ecuatorianas. Por otro lado, los resultados parcialmente coinciden con lo encontrado por Vesga et. al. (2020) quienes reportaron que las correlaciones entre las dimensiones estudiadas son positivas y significativas ($p < 0.001$) en todos los casos; sin embargo, se trata de correlaciones débiles en casi todos los casos ($0.26 < \rho < 0.50$).

Con respecto a estos resultados, en el estudio se encontró que existe relación entre las variables control en las áreas de las empresas y procesos de selección para cargos y que ésta es positiva, según el Rho Spearman de 0,945 en las empresas del cantón Sucre. Es decir, desde esta perspectiva, se corrobora que mientras mayor control interno exista al momento de seleccionar el personal, más blindado y seguro será el proceso de selección de éstos, pues refleja la claridad en la ejecución del proceso, evitando de esta manera que existan sesgos o favoritismos en el mismo, representando para la empresa la mejor opción y seguridad en sus operaciones.

CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas en el estudio responden al objetivo general planteado en esta investigación, referido a: determinar la incidencia del control interno en la cultura organizacional en las empresas del cantón Sucre, enfocándose al área de talento humano, en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Los resultados correlacionales reportaron una Rho de 0,945, lo que indica que es positiva y significativa, por tanto, a mayor control interno en las áreas de las empresas, el proceso de selección para cargos será más claro y sin preferencias.

Con respecto a la manera en que es seleccionado el personal en las empresas, se logra concluir que existen debilidades en los procesos que se aplican para la selección del personal, lo que está afectando de manera significativa la escogencia de los empleados, según los distintos perfiles requeridos, lo que a su vez causa molestia en la planta de trabajadores existentes en las organizaciones, quienes muestran desacuerdo con referencia a los procesos de reclutamiento aplicados. Dejando en evidencia la importancia que tiene en la empresa actual seleccionar de manera idónea el personal para lograr llenar las expectativas de ésta.

Por último, el control interno se presenta como la mejor opción para las organizaciones en la actualidad, ya que a través del mismo, se garantiza la ejecución de procesos de selección y escogencia del personal de una manera transparente y apegado a las más estrictas normas de control, optimizando los recursos y eligiendo al personal sin favoritismos ni sesgos que puedan afectar el desenvolvimiento de la empresa, logrando así la selección idónea para cada puesto que la empresa requiera y contribuyendo a su vez a un mejor clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arellana, L. C., Chinchilla, M. F., y Escobar Avila, M. E. (2020). Obstáculos en la implementación de control interno en las mipymes en Colombia. *Palermo Business Review*(22), 185–207.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Bravo-Sánchez, E., Zambrano-Zambrano, M., y Bravo-Giler, M. (2020). Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 1312-1338.
- Cevallos Tapia, P. C., Lino Ruiz, L. M., y Zambrano, R. (2017). Evaluación de control interno y su impacto en el área inventarios Redima. Universidad de Guayaquil.
- Denison, D., Janovics, J., Young, J., y Cho, H. J. (2006). Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method. *Denison Consulting Group*.
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Huancayo: Universidad Continental.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las ruras Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez Silva, W. R., Silva Ordoñez, I. F., Gallardo Medina, W. M., y Tibanta Narváez, E. H. (2017). Impacto de la cultura organizacional al implementar un modelo de gestión basado en la metodología del plan de negocios. congreso internacional “Ciencia, Sociedad e Investigación Universitaria” PUCE Ambato.
- Martínez Acurio, M. (2017). Relación entre control interno y estructura organizacional de empresas ecuatorianas de la ciudad de Quito, Ecuador. Período 2017. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú: Repositorio institucional.

- Meléndez Torres, J. (2015). *Compilado de Control Interno (Primera edición ed.)*. Chimbote, Perú: Serie UTEX.
- Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., y Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
- Oseda Gago, D., Flores Arocutipa, P. J., Luján Minaya, J. C., y Oseda Gago, M. A. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(5), 75-82.
- Robles Acosta, C., Montes Leyva, J., Rodríguez Granados, A., y Ortega Reyes, A. O. (2018). Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas. *Nova scientia*, 10(21), 552-575. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1453>
- Sánchez Zambrano, I. (2020). Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Quito, Ecuador: Repositorio institucional.
- Tipantaxi Pilapante, J. (2019). El Control Interno y la Administración del Talento Humano. Caso de Estudio: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A. Instituto de Altos Estudios Nacionales. Quito, Ecuador: Repositorio Institucional.
- Toala, M., y Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la Metodología de la Investigación científica en las Ciencias Adminsitartivas. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 56-43.
- Tutiven Acosta, S. (2022). La Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Academia Naval Almirante Illingworth. *Universidad Católica de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Repositorio institucional.
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., y Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Rev.Suma Psicológica*, 27(1), 52-61.
- Yépez Holguín, J. (2018). Sistema de control interno al área de talento humano en las instituciones particulares de educación secundaria del sector Sur Este de la ciudad de Guayaquil, Período 2016-2017. Universidad Laica Vicete Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador: Repositorio institucional.