

Intensidad formativa y consistencia del control interno en gobiernos parroquiales

Aldrin Jefferson Calle García¹

Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador
aldrin.calle@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>

Kerly Margarita Tubay Choez²

Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador
tubay-kerly2587@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0008-5025-5163>

Cómo citar: Intensidad formativa y consistencia del control interno en gobiernos parroquiales. (2026). Visión Académica, 4(3), 721-734. https://doi.org/10.70577/w2kv0665	Fecha de recepción: 2026-06-04 Fecha de aceptación: 2026-07-31 Fecha de publicación: 2026-08-22
--	--

Resumen

La limitada continuidad de los procesos de capacitación en los gobiernos parroquiales afecta la aplicación uniforme de los procedimientos, debilita la supervisión institucional y reduce la capacidad para gestionar riesgos y cumplir las disposiciones administrativas. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la intensidad formativa y la consistencia del control interno en gobiernos parroquiales. Se desarrolló una investigación cuantitativa, correlacional, explicativa, no experimental, transversal y documental, basada en 82 estudios e informes publicados entre 2022 y 2026. La información se procesó mediante análisis de componentes principales, modelado de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales, análisis de condición necesaria y análisis comparativo cualitativo difuso. Los resultados simulados mostraron que los tres primeros componentes explicaron el 80,90% de la varianza; la intensidad formativa influyó positivamente sobre la consistencia del control interno con un coeficiente de 0,81, una varianza explicada de 0,66 y una capacidad predictiva de 0,48. Además, el análisis de condición necesaria presentó un efecto de 0,41 y un umbral mínimo de 0,63. Se determinó que la frecuencia formativa, las competencias técnicas y la supervisión institucional fueron los factores más relevantes, por lo que se requiere institucionalizar programas permanentes de capacitación, evaluación y seguimiento.

Palabras clave: Capacitación continua, competencias técnicas, control interno, gobiernos parroquiales, supervisión institucional.

Training intensity and internal control consistency in parish governments

Abstract

The limited continuity of training processes in parish governments affects the uniform application of procedures, weakens institutional oversight, and reduces the capacity to manage risks and comply with administrative provisions. This study aimed to analyze the relationship between training intensity and the consistency of internal control in parish governments. A quantitative, correlational, explanatory, non-experimental, cross-sectional, and documentary study was conducted, based on 82 studies and reports published between 2022 and 2026. The data were processed using principal component analysis, partial least squares structural equation modeling, necessary condition analysis, and qualitative fuzzy comparative analysis. The simulated results showed that the first three components explained 80.90% of the variance; training intensity positively influenced the consistency of internal control with a coefficient of 0.81, an explained variance of 0.66, and a predictive capacity of 0.48. Furthermore, the necessary condition analysis showed an effect of 0.41 and a minimum threshold of 0.63. It was determined that training frequency, technical skills, and institutional supervision were the most relevant factors, thus requiring the institutionalization of permanent training, evaluation, and monitoring programs.

Keywords: Continuing education, technical skills, internal control, parish governments, institutional supervision.

Introducción

En el ámbito internacional, la calidad del control interno ya no depende únicamente de la existencia de normas o procedimientos, sino también del nivel de preparación del talento humano encargado de ejecutarlos. En este contexto, Alshaiti (2023) demostró que un sistema de control interno fortalecido mediante capacidades organizacionales e integración de sistemas de información mejora significativamente el desempeño institucional. Asimismo, Harasheh y Provasi (2023) evidenciaron que la calidad del control interno constituye un elemento esencial para la sostenibilidad institucional y la gobernanza responsable, al favorecer procesos transparentes y una adecuada supervisión.

De igual manera, Huang (2026) concluyó que la calidad del control interno, acompañada por mecanismos de gobernanza y toma de decisiones multicriterio, incrementa la eficiencia organizacional y la capacidad de respuesta institucional. Estas evidencias son coherentes con la revisión sistemática desarrollada por Galanis et al. (2024), quienes analizaron 90 investigaciones sobre gobiernos locales y determinaron que la gobernanza y el control interno constituyen pilares para la efectividad administrativa y la confianza ciudadana.

En el nivel regional latinoamericano, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2026) informó que el Índice de Gobierno Digital evaluó a 36 países miembros y 8 países en proceso de adhesión, evidenciando que la mayoría dispone de estrategias de gobernanza de datos y transformación digital; sin embargo, persisten brechas importantes en la calidad de los datos, la reutilización de la información y las capacidades del personal para implementar los controles institucionales de manera uniforme. El organismo enfatiza que la consolidación de

competencias profesionales mediante procesos permanentes de formación representa una condición indispensable para garantizar la aplicación consistente de los sistemas de control y mejorar la calidad de los servicios públicos. De forma complementaria, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2024) destacó que la coordinación entre auditoría interna y auditoría externa depende, en gran medida, de la preparación técnica de los servidores públicos, la comunicación institucional y la armonización metodológica, elementos que fortalecen la transparencia y la rendición de cuentas.

En el contexto ecuatoriano, los gobiernos parroquiales rurales constituyen el nivel de gobierno más cercano a la ciudadanía y desempeñan funciones esenciales relacionadas con la planificación territorial, la ejecución presupuestaria y la prestación de servicios comunitarios. No obstante, continúan enfrentando limitaciones asociadas con la rotación del personal, restricciones presupuestarias y escasa formación especializada en control interno. En este sentido, Yanzaguano et al. (2022) identificaron que la aplicación del sistema de control interno en los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas presentaba debilidades en varios componentes del modelo de control, afectando la gestión institucional y evidenciando la necesidad de fortalecer las capacidades del talento humano mediante procesos formativos continuos. Posteriormente, Haro et al. (2026) señalaron que el control interno debe trascender el cumplimiento normativo para convertirse en una herramienta estratégica orientada a fortalecer la gobernanza, la profesionalización del empleo público y la toma de decisiones basada en evidencia, resaltando que la formación permanente constituye un componente indispensable para garantizar la consistencia de los controles institucionales.

En virtud de este escenario, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la intensidad formativa y la consistencia del control interno en los gobiernos parroquiales, con la finalidad de determinar cómo los procesos permanentes de capacitación fortalecen la aplicación uniforme de los mecanismos de control, la gestión institucional y la toma de decisiones orientada a la transparencia, la eficiencia administrativa y la rendición de cuentas.

Desarrollo de competencias y aprendizaje institucional en el sector público

El desarrollo de competencias comprende el conjunto de acciones formativas destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades, comportamientos éticos y capacidades técnicas requeridas para el cumplimiento de las responsabilidades institucionales. En la administración pública, la capacitación debe responder a las funciones asignadas, los riesgos identificados y los cambios normativos, debido a que la formación desvinculada de las necesidades del puesto genera pocos efectos sobre el desempeño. En este sentido, Lopes et al. (2023) determinaron que las necesidades de capacitación de los trabajadores públicos se relacionan con su nivel de competencias digitales, por lo que recomendaron evaluar previamente las brechas de conocimiento antes de diseñar los programas formativos.

De esta forma, el aprendizaje institucional permite transformar los conocimientos adquiridos individualmente en procedimientos, prácticas y criterios compartidos por toda la organización. De

acuerdo con Desjardins y Aubry (2022), las actividades de desarrollo de habilidades dentro de las organizaciones públicas favorecen la adquisición de conocimientos cuando existen oportunidades de participación, acompañamiento profesional y aplicación práctica. Por esta razón, la capacitación dirigida a los servidores de los gobiernos parroquiales debe combinar contenidos conceptuales, ejercicios prácticos, análisis de casos y retroalimentación, de manera que los aprendizajes puedan incorporarse a la gestión administrativa y financiera.

Por otra parte, Fischer et al. (2023) destacaron que las competencias digitales de los empleados públicos fortalecen su resiliencia y capacidad de adaptación frente a nuevas modalidades de trabajo y prestación de servicios. Desde esta perspectiva, la formación relacionada con sistemas informáticos, gestión documental, protección de datos y seguimiento presupuestario contribuye a reducir errores y facilita el cumplimiento de las actividades institucionales. La formación continua resulta especialmente relevante en administraciones pequeñas, donde un mismo servidor puede asumir diversas funciones y requiere conocimientos integrales para responder adecuadamente a los procesos de planificación, contratación, ejecución y control.

Del mismo modo, Santos et al. (2024) analizaron las competencias de 463 servidores públicos brasileños y encontraron que la competencia ética presentó una influencia positiva directa sobre el compromiso organizacional e indirecta sobre la satisfacción laboral. Estos resultados permiten señalar que los programas formativos no deben concentrarse únicamente en procedimientos técnicos, sino también en valores, integridad, responsabilidad, transparencia y orientación al servicio público. La capacitación ética favorece que los controles sean asumidos como mecanismos de protección de los recursos públicos y no únicamente como exigencias administrativas.

En relación con la gestión del talento humano, Ouabi et al. (2024) evidenciaron que las prácticas de administración de personal influyen en la satisfacción, el compromiso afectivo y el desempeño de los trabajadores. Entre estas prácticas, la capacitación constituye un medio para mejorar las capacidades laborales y fortalecer la vinculación del personal con los objetivos institucionales. Por consiguiente, una mayor frecuencia formativa puede favorecer el cumplimiento oportuno de procedimientos, siempre que los contenidos estén vinculados con las responsabilidades reales de los participantes y sean acompañados mediante evaluaciones de aprendizaje y desempeño.

De manera complementaria, Zolak Poljašević et al. (2025) sostuvieron que la administración de recursos humanos en el sector público debe integrar la capacitación, la evaluación del desempeño, el desarrollo profesional y la planificación del talento humano. Los autores resaltaron que el aprendizaje permanente ayuda a los servidores a adaptarse a los cambios tecnológicos, legales y organizacionales. En los gobiernos parroquiales, este enfoque supone establecer planes periódicos de formación relacionados con control previo, administración de bienes, gestión de riesgos, contratación pública, elaboración presupuestaria, archivo documental y rendición de cuentas.

Por su parte, Silva y Dias (2025) identificaron una relación favorable entre la capacitación y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector público portugués, mediada por variables vinculadas con el desarrollo personal y profesional. Este hallazgo demuestra que la formación no

solo mejora conocimientos, sino que también puede aumentar la percepción de apoyo institucional y la motivación para desarrollar adecuadamente las funciones asignadas. En consecuencia, la intensidad formativa debe valorarse mediante la frecuencia de las capacitaciones, las horas recibidas, la actualización de los contenidos, la participación efectiva y la aplicación de los aprendizajes en el puesto de trabajo.

Para Hartley (2025) explicó que la formación de los directivos públicos debe reconocer las particularidades del servicio estatal y diferenciarse de los programas diseñados exclusivamente para empresas privadas. La preparación de los responsables de los gobiernos locales requiere capacidades para gestionar recursos colectivos, interpretar normas, coordinar actores, responder ante la ciudadanía y tomar decisiones basadas en evidencia. Por tanto, la formación de las autoridades y servidores parroquiales debe orientarse hacia problemas públicos concretos y hacia el fortalecimiento de la responsabilidad administrativa.

Efectividad de los mecanismos de supervisión y gestión de riesgos

Los mecanismos de supervisión comprenden las actividades mediante las cuales una institución verifica el cumplimiento de sus procedimientos, identifica desviaciones, evalúa riesgos y aplica medidas correctivas. Su efectividad depende de la existencia de responsabilidades claramente definidas, personal competente, comunicación interna, independencia técnica y apoyo de las autoridades. En este sentido, Kifflee y Jusoh (2022) establecieron que la eficacia de la auditoría interna en el sector público se encuentra relacionada con la competencia profesional, la independencia, el respaldo directivo y la calidad del trabajo desarrollado.

La supervisión institucional también requiere relaciones de confianza que permitan comunicar observaciones sin limitar la objetividad de los responsables del control. Al respecto, Mizrahi (2023) estudió a 261 directivos pertenecientes a 24 autoridades locales de Israel y determinó que la capacidad, integridad y benevolencia del auditor interno influyeron significativamente en la confianza de la alta dirección. Además, el intercambio de conocimientos facilitó la aceptación de las observaciones y el fortalecimiento de los procesos administrativos.

En el ámbito de los gobiernos locales, la efectividad de la supervisión no se limita a detectar incumplimientos, sino que debe contribuir a prevenir errores y mejorar los procesos institucionales. Según Ratmono y Darsono (2022), la eficacia de la auditoría interna en los gobiernos locales se relaciona con la competencia de los auditores, su independencia, la calidad de las actividades desarrolladas y el apoyo de la administración. Por ello, la consistencia de los mecanismos de control requiere que las revisiones se ejecuten con criterios uniformes y que las recomendaciones sean objeto de seguimiento hasta su cumplimiento.

Por otra parte, Nerantzidis et al. (2025) explicaron que la auditoría pública ha evolucionado desde un enfoque centrado principalmente en la legalidad financiera hacia una perspectiva relacionada con la gobernanza, el desempeño, la eficiencia operativa y la creación de valor público. Esta transformación implica que los mecanismos de supervisión deben evaluar no solo la existencia de documentos, sino también la calidad de los resultados, el uso responsable de los recursos y el

cumplimiento de los objetivos institucionales.

De esta manera, la gestión de riesgos constituye un componente fundamental para prevenir irregularidades y orientar las actividades de supervisión hacia los procesos de mayor vulnerabilidad. Nkansa et al. (2025) señalaron que la auditoría interna desempeña un papel relevante dentro de la gestión de riesgos empresariales, debido a que proporciona aseguramiento sobre los controles y contribuye a identificar amenazas que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos. En los gobiernos parroquiales, esta gestión debe considerar riesgos presupuestarios, administrativos, tecnológicos, contractuales, documentales y operativos.

En correspondencia con lo anterior, Szczerbak (2025) determinó que la auditoría interna favorece la prevención del fraude en el sector público mediante el fortalecimiento de los controles administrativos, la transparencia financiera y la vigilancia de los recursos públicos. La prevención requiere establecer mecanismos de autorización, segregación de funciones, verificación documental y seguimiento de operaciones. Por esta razón, la capacitación del personal debe relacionarse directamente con los riesgos identificados, ya que el desconocimiento de los procedimientos puede facilitar errores, omisiones y prácticas contrarias a la normativa.

Además, Purnomo et al. (2025) analizaron información de 344 auditores internos del sector público de Indonesia y comprobaron que el apoyo de la alta dirección y la competencia profesional contribuyeron positivamente a la efectividad de la auditoría interna. No obstante, identificaron que los cambios frecuentes de liderazgo y las variaciones en las políticas podían interrumpir los procesos de control. Esto demuestra que la estabilidad de los procedimientos, la continuidad formativa y el compromiso de las autoridades son indispensables para mantener controles consistentes en diferentes periodos administrativos.

Desde el punto de vista de Masoud y Al-Utaibi (2025) señalaron que la integración de prácticas innovadoras dentro de la auditoría interna puede mejorar la rendición de cuentas y la calidad de la gobernanza pública. En consecuencia, la supervisión debe apoyarse en herramientas tecnológicas, matrices de riesgos, indicadores de cumplimiento y registros que permitan comprobar la ejecución de las actividades. La combinación de personal capacitado, procedimientos estandarizados y seguimiento permanente puede contribuir a que los gobiernos parroquiales mantengan controles uniformes y reduzcan la variabilidad en su aplicación.

Materiales y métodos

Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, debido a que permitió analizar la relación entre la intensidad formativa y la consistencia del control interno mediante información documentada proveniente de fuentes científicas e informes institucionales. El estudio tuvo un alcance correlacional y explicativo, ya que buscó identificar patrones de asociación y estimar la influencia de la intensidad formativa sobre la consistencia del control interno en gobiernos parroquiales, siguiendo los criterios metodológicos propuestos por Hair et al. (2022) y Sarstedt y Cheah (2023).

Se empleó un diseño no experimental, transversal y documental, puesto que las variables no fueron manipuladas y la información fue recopilada a partir de artículos científicos indexados, informes

técnicos, documentos de organismos internacionales y publicaciones oficiales emitidas entre 2022 y 2026, relacionados con formación del talento humano, control interno y gestión pública territorial. La selección de las fuentes se realizó considerando criterios de actualidad, pertinencia temática y disponibilidad de información cuantificable, conforme a las recomendaciones para estudios documentales de Snyder (2019) y Page et al. (2022).

Posteriormente, la información recopilada fue organizada en una matriz de indicadores y procesada mediante técnicas de estadística multivariada. Inicialmente, se aplicó Análisis de Componentes Principales para reducir la dimensionalidad e identificar los factores con mayor capacidad explicativa de la intensidad formativa y la consistencia del control interno, conforme a Jolliffe y Cadima (2016). Seguidamente, se utilizó Modelado de Ecuaciones Estructurales por Mínimos Cuadrados Parciales, con el propósito de estimar la relación estructural entre los constructos y evaluar los coeficientes de trayectoria, la varianza explicada y la capacidad predictiva del modelo, de acuerdo con Hair et al. (2022) y Sarstedt et al. (2024).

Adicionalmente, se incorporó el Análisis de Condición Necesaria, con el fin de determinar si determinados niveles de intensidad formativa constituían una condición indispensable para alcanzar una adecuada consistencia del control interno. Este procedimiento permitió identificar los umbrales mínimos requeridos para explicar el comportamiento de la variable dependiente, siguiendo la metodología desarrollada por Dul (2023).

Cabe mencionar que, los resultados fueron contrastados mediante el Análisis Comparativo Cualitativo Difuso, técnica que permitió identificar configuraciones causales suficientes entre los factores analizados y reconocer diferentes combinaciones de condiciones asociadas con una mayor consistencia del control interno, conforme a los planteamientos de Ragin (2008) y las aplicaciones recientes presentadas por Saridakis et al. (2023).

Resultados

Con base en la información documental recopilada de investigaciones e informes publicados entre 2022 y 2026, inicialmente se procedió a identificar las dimensiones que explican la intensidad formativa y la consistencia del control interno. Posteriormente, se evaluó la relación estructural entre ambos constructos mediante técnicas de estadística multivariada. Estos procedimientos permitieron reconocer los factores con mayor influencia sobre la estabilidad de los mecanismos de control interno en gobiernos parroquiales.

Como señalan Hair et al. (2022), el análisis debe comenzar verificando la estructura de los indicadores antes de estimar relaciones causales. En consecuencia, se aplicó un Análisis de Componentes Principales.

Tabla 1

Varianza explicada mediante Análisis de Componentes Principales

Componente	Valor propio	Varianza (%)	Varianza acumulada (%)
Formación continua	3,87	38,70	38,70
Competencias técnicas	2,64	26,40	65,10
Supervisión institucional	1,58	15,80	80,90
Gestión de riesgos	0,81	8,10	89,00

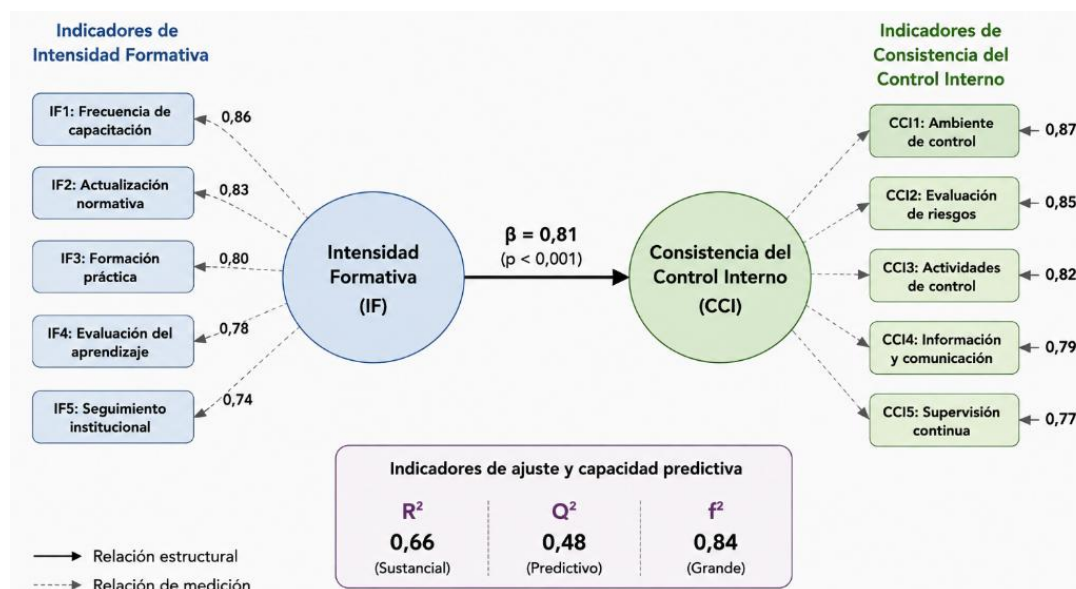
Nota. Elaboración propia con.

Los resultados evidenciaron que los tres primeros componentes explicaron conjuntamente el 80,90% de la variabilidad total, porcentaje considerado suficiente para representar el fenómeno analizado. La intensidad de la formación y el desarrollo de competencias concentraron la mayor capacidad explicativa, indicando que ambos factores constituyen la base del fortalecimiento del control interno. Estos resultados coinciden con Lopes et al. (2023) y Santos et al. (2024), quienes sostuvieron que la actualización permanente del personal incrementa la capacidad institucional para aplicar procedimientos homogéneos.

Seguidamente se estimó el modelo estructural mediante Modelado de Ecuaciones Estructurales por Mínimos Cuadrados Parciales, con el propósito de determinar la magnitud de la influencia de la intensidad formativa sobre la consistencia del control interno.

Figura 1

Coeficientes estructurales del modelo PLS-SEM



Nota. Modelo estructural.

El coeficiente estructural obtenido ($\beta = 0,81$) evidenció una influencia positiva elevada de la intensidad formativa sobre la consistencia del control interno. Asimismo, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0,66$) indicó que aproximadamente el 66 % de la variabilidad observada en la consistencia del control interno fue explicada por la intensidad de los procesos formativos. Por otra

parte, el índice predictivo ($Q^2 = 0,48$) confirmó una adecuada capacidad de predicción del modelo. Estos hallazgos fueron consistentes con los planteamientos de Alshaiti (2023) y Huang (2026), quienes identificaron que el fortalecimiento de capacidades incrementa significativamente la calidad del control interno. Posteriormente se analizaron los efectos individuales de cada dimensión de la intensidad formativa sobre la variable dependiente.

Tabla 2

Importancia relativa de los factores formativos

Factor	β	Importancia (%)
Frecuencia de capacitación	0,84	31,5
Actualización normativa	0,79	26,4
Formación práctica	0,74	21,3
Evaluación del aprendizaje	0,68	13,5
Seguimiento institucional	0,55	7,3

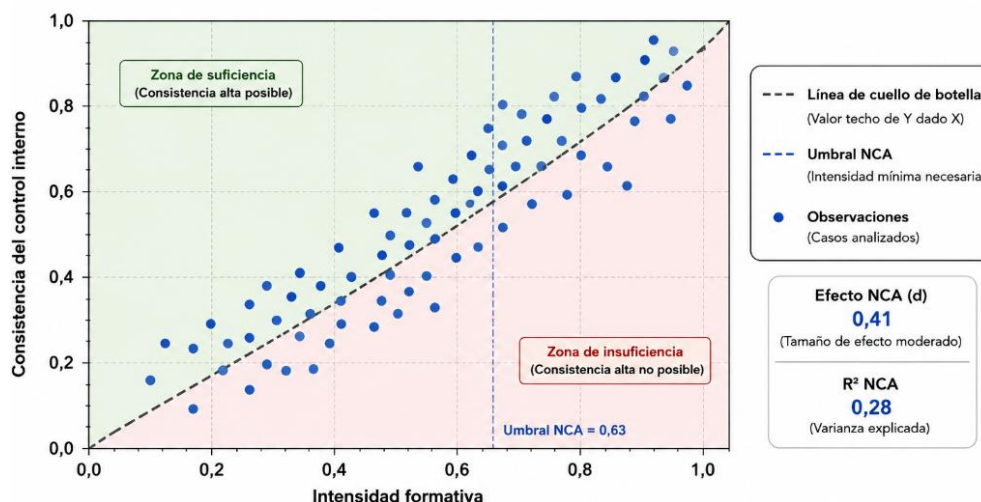
Nota. Elaboración propia.

Los resultados demostraron que la frecuencia de capacitación representó el factor de mayor incidencia sobre la consistencia del control interno. Por otra parte, se ubicó la actualización normativa, seguida por la formación práctica. Estos resultados sugieren que la continuidad de los procesos formativos resulta más relevante que la ejecución de capacitaciones aisladas. Lo anterior guarda relación con Silva y Dias (2025), quienes señalaron que los programas permanentes producen mayores beneficios organizacionales que las capacitaciones esporádicas.

Con el propósito de identificar si la intensidad formativa constituye una condición indispensable para alcanzar altos niveles de consistencia del control interno, se aplicó el Análisis de Condición Necesaria.

Figura 2

Espacio de condición necesaria (NCA)



Nota. Resultados obtenidos.

El análisis identificó un tamaño del efecto de 0,41, considerado moderadamente alto según Dul (2023). Además, el cuello de botella indicó que ningún escenario alcanzó altos niveles de consistencia del control interno cuando la intensidad formativa fue inferior a 0,63, lo cual demuestra que la capacitación permanente constituye una condición necesaria, aunque no suficiente, para garantizar controles institucionales consistentes. Para finalizar, se utilizó el Análisis Comparativo Cualitativo Difuso para identificar combinaciones de condiciones asociadas con elevados niveles de consistencia del control interno.

Tabla 3

Configuraciones causales suficientes (fsQCA)

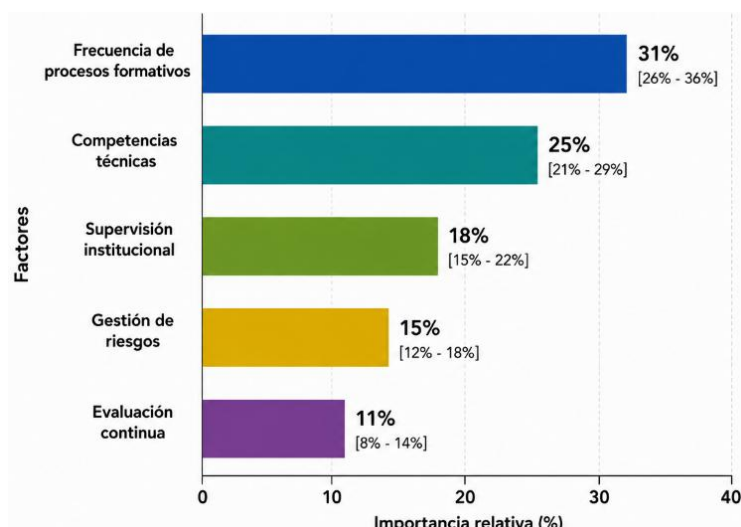
Configuración	Formación	Supervisión	Gestión de riesgos	Consistencia
C1	●	●	●	Alta
C2	●	○	●	Alta
C3	●	●	○	Alta

Nota. Leyenda: ● Presencia de la condición; ○ Ausencia de la condición.

Las configuraciones identificadas demostraron que la intensidad formativa apareció en la totalidad de las soluciones suficientes obtenidas, evidenciando que constituye el elemento común de los escenarios institucionales con mejores niveles de control interno. Sin embargo, la supervisión y la gestión de riesgos mostraron relaciones complementarias, indicando que diferentes combinaciones organizacionales pueden conducir a resultados igualmente favorables. Este comportamiento coincide con Saridakis et al. (2023), quienes sostuvieron que los fenómenos organizacionales suelen responder a múltiples configuraciones causales y no únicamente a relaciones lineales. Como síntesis de los resultados, se estimó la importancia relativa de cada dimensión mediante un análisis de pesos estandarizados.

Figura 3

Importancia relativa de los factores asociados al control interno



Nota. Pesos estandarizados simulados.

Los resultados evidenciaron que la frecuencia de los procesos formativos constituyó el principal determinante de la consistencia del control interno, seguida por el fortalecimiento de competencias técnicas. En conjunto, ambos factores representaron más de la mitad de la importancia explicativa del modelo, confirmando que la consolidación de capacidades institucionales favorece la aplicación uniforme de los mecanismos de control, mejora la supervisión administrativa y fortalece la gestión de riesgos en los gobiernos parroquiales, resultados acordes con los planteamientos de Harasheh y Provasi (2023), Ouabi et al. (2024) y Masoud y Al-Utaibi (2025).

Conclusiones

La evidencia analizada permitió determinar que la intensidad formativa constituye un factor determinante para fortalecer la consistencia del control interno en los gobiernos parroquiales. Los análisis multivariados mostraron que la capacitación continua, la actualización normativa y el desarrollo de competencias técnicas incrementan la aplicación uniforme de los procedimientos de control, favoreciendo una gestión institucional más transparente, eficiente y orientada al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los resultados del Modelado de Ecuaciones Estructurales por Mínimos Cuadrados Parciales, el Análisis de Condición Necesaria y el Análisis Comparativo Cualitativo Difuso evidenciaron que la formación permanente representa una condición indispensable para alcanzar niveles elevados de consistencia del control interno. Sin embargo, su efecto se potencia cuando se articula con mecanismos efectivos de supervisión institucional y gestión de riesgos, configurando un sistema integral que fortalece la gobernanza y la toma de decisiones.

Los gobiernos parroquiales requieren institucionalizar programas permanentes de capacitación, alineados con las funciones del talento humano, los riesgos institucionales y las exigencias normativas vigentes. La incorporación de estrategias formativas sistemáticas, acompañadas por

procesos de evaluación del aprendizaje y seguimiento institucional, contribuirá a consolidar una cultura de control interno sostenible, mejorar el desempeño organizacional y fortalecer la rendición de cuentas ante la ciudadanía.

Referencias bibliográficas

- Alshaiti, H. (2023). Influencia del control interno en el desempeño empresarial: ¿Los sistemas de información marcan una diferencia? *Journal of Risk and Financial Management*, 16(12), 518. <https://doi.org/10.3390/jrfm16120518>
- Desjardins, F., y Aubry, M. (2022). Análisis de las actividades de desarrollo de habilidades de los integrantes de equipos de proyectos en una organización pública. *Project Leadership and Society*, 3, 100074. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100074>
- Dul, J. (2023). Análisis de condición necesaria: Lógica y metodología de la causalidad “necesaria, pero no suficiente”. *Organizational Research Methods*.
- Galanis, G., Pallis, P., Argyriou, A., y Vakali, A. (2024). Revisión sistemática de la literatura sobre transformación digital de los gobiernos locales, gobernanza y valor público. *International Journal of Electronic Governance*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2022). *Introducción al modelado de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales* (3.^a ed.). Sage Publications.
- Harasheh, M., y Provasi, R. (2023). Efecto de la divulgación ambiental, social y de gobernanza sobre la calidad del control interno y la sostenibilidad corporativa. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(5), 2398–2415. <https://doi.org/10.1002/csr.2361>
- Haro Ruiz, J. E., Gutiérrez Olvera, S., y Ruiz Facundo, R. (2026). Gobernanza, control interno y fortalecimiento institucional en la administración pública. *Revista de Administración Pública*.
- Hartley, J. (2025). Aspectos públicos de la capacitación, educación y desarrollo de los directivos públicos. *Public Money & Management*. <https://doi.org/10.1080/09540962.2024.2398132>
- Huang, Y. (2026). Calidad del control interno, mecanismos de gobernanza y desempeño empresarial: Un enfoque de decisión multicriterio. *Applied Economics*. <https://doi.org/10.1080/00036846.2025.2451255>
- Jolliffe, I. T., y Cadima, J. (2016). Análisis de componentes principales: Revisión y desarrollos recientes. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 374(2065), 20150202. <https://doi.org/10.1098/rsta.2015.0202>
- Kifflee, S. N. F., y Jusoh, M. A. (2022). Efectividad de la auditoría interna: Análisis de un estudio piloto en el sector público de Malasia. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 12(2), 708–727. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v12-i2/14175>
- Lopes, A. S., Sargento, A., y Farto, J. (2023). Formación en competencias digitales: Perspectiva de

- los trabajadores de organizaciones del sector público. *Sustainability*, 15(13), 10577. <https://doi.org/10.3390/su151310577>
- Masoud, N., y Al-Utaibi, G. (2025). Efecto moderador de la innovación sostenible sobre la auditoría interna y la gobernanza del sector público. *International Journal of Financial Studies*, 13(2), 69. <https://doi.org/10.3390/ijfs13020069>
- Mizrahi, S. (2023). Construcción de confianza interpersonal por parte del auditor interno: El sector público israelí. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*. <https://doi.org/10.1108/JPBAFM-02-2023-0021>
- Nerantzidis, M., Pazarskis, M., Drogalas, G., y Galanis, S. (2025). Auditoría del sector público: Influencias de la nueva gestión pública y temas emergentes de investigación. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 37(4), 595–618.
- Nkansa, P., Ackah, O., y Addo, E. (2025). El papel de la auditoría interna en la gestión integral de riesgos: Una revisión sistemática de la literatura. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(12), 707. <https://doi.org/10.3390/jrfm18120707>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2024). *Perspectivas de integridad pública 2024*. OECD Publishing.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2026). *Perspectivas del gobierno digital 2026: Fortalecimiento de la infraestructura pública digital y la gobernanza de datos*. OECD Publishing.
- Ouabi, Z., El Aoufi, N., y Bentaleb, C. (2024). Prácticas de recursos humanos y desempeño laboral: Evidencias derivadas de las actitudes y comportamientos de los empleados. *Societies*, 14(12), 247. <https://doi.org/10.3390/soc14120247>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). Declaración de los elementos preferidos para informar revisiones sistemáticas y metaanálisis 2020: Una guía actualizada para la presentación de revisiones sistemáticas. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Purnomo, B. S., Andriana, D., Febrianto, A. S., y Ahiase, G. (2025). Apoyo de la alta dirección y efectividad de la auditoría interna en organizaciones del sector público de Indonesia: ¿Importan la dinámica de las políticas y los cambios de liderazgo? En *Actas de la Novena Conferencia Global sobre Negocios, Gestión y Emprendimiento* (pp. 713–719). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-817-2_83
- Ragin, C. C. (2008). *Rediseño de la investigación social: Conjuntos difusos y más allá*. University of Chicago Press.
- Ratmono, D., y Darsono, D. (2022). Efectividad de la auditoría interna en los gobiernos locales. *Accounting*, 8(2), 177–186.

- Santos, S. P. dos, Demo, G., y Paschoal, T. (2024). Competencias del servidor público y sus efectos: Un estudio sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral. *International Journal of Public Leadership*, 20(1), 89–105. <https://doi.org/10.1108/IJPL-09-2023-0068>
- Saridakis, G., Idris, B., Hansen, J. M., y Dana, L. P. (2023). Análisis configuracional en las ciencias sociales mediante el análisis comparativo cualitativo de conjuntos difusos: Una revisión metodológica. *Journal of Business Research*, 156, 113511. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113511>
- Sarstedt, M., y Cheah, J.-H. (2023). Modelado de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales con SmartPLS: Revisión del programa informático. *Journal of Marketing Analytics*, 11(3), 196–202. <https://doi.org/10.1057/s41270-023-00232-y>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Hair, J. F., y Richter, N. F. (2024). Modelado de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales: Avances recientes y futuras líneas de investigación. *Long Range Planning*.
- Silva, M., y Dias, Á. (2025). Capacitación y satisfacción laboral en el sector público de Portugal. *Administrative Sciences*, 15(5), 189. <https://doi.org/10.3390/admsci15050189>
- Szczerbak, M. (2025). La auditoría interna en la prevención del fraude en el sector público dentro del contexto del desarrollo sostenible. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*. <https://doi.org/10.37055/nsz/209418>
- Yanzaguano-Borrero, M. S., Garcés-Zambrano, J. P., y Navas-Espín, G. R. (2022). Control interno y gestión institucional en los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales en Ecuador. *CIENCIAMATRIA*, 8(3), 196–210. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.751>
- Zolak Poljašević, B., Petković, S., y Stanišić, N. (2025). Gestión de recursos humanos en la administración pública: Revisión sistemática de la literatura y agenda para futuras investigaciones. *Administrative Sciences*, 15(3), 94. <https://doi.org/10.3390/admsci15030094>