



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del Grado Académico de
Magister en Contabilidad y Auditoría

TEMA:

**"CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL
PERSONAL AGRÍCOLA DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA
VERGEL, AÑO 2023"**

AUTORA

CPA. VANESSA ERLINY GUAMAN TELLO

DIRECTORA

ING. MIREYA PATRICIA FLORES JAEN, MSc.

QUEVEDO - ECUADOR

2025

CERTIFICACIÓN

Ing. MIREYA PATRICIA FLORES JAÉN, MSc., directora del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Contabilidad y Auditoría.

CERTIFICA:

Que la **CPA. VANESSA ERLANY GUAMAN TELLO**, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de investigación titulado: “**CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRICOLA DE LA EMPRESA REYBANPAC C.L. ZONA VERGEL, AÑO 2023**”, el mismo que se encuentra apto para la presentación y sustentación respectiva.

Quevedo, 04 de abril del 2025

Ing. Mireya Patricia Flores Jaén, MSc.

DIRECTORA

AUTORÍA

Yo, **CPA. Vanessa Erleney Guaman Tello**, autora del Proyecto de Investigación titulado **“CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRICOLA DE LA EMPRESA REYBANPAC C.L. ZONA VERGEL, AÑO 2023”**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría y exclusiva responsabilidad; que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional. Los criterios análisis, resultados, conclusiones y recomendaciones expuestas en el presente trabajo de investigación son de total y exclusiva responsabilidad de la autora.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo y, en consecuencia, a la Unidad de Posgrado, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de propiedad intelectual, por su reglamento y por la Normativa Institucional vigente.

CPA. Vanessa Erleney Guamán Tello

C.I. 1205717281

AUTORA

DEDICATORIA

Con gratitud y respeto, dedico este proyecto a quienes han sido mi gran apoyo a lo largo de este trayecto académico.

A Dios por brindarme la sabiduría y perseverancia para superar cada desafío.

A mi familia, esposo, hijos, padres y hermanos sin duda alguna contar con vuestro amor incondicional hay sido fundamental en este proceso.

A mis docentes quienes con su conocimiento y motivación han contribuido a mi formación profesional.

Finalmente, a todos aquellos que han formado parte de este proceso, los llevaré conmigo siempre.

.

C.P.A. Vanessa Erleney Guamán Tello

AGRADECIMIENTO

Con agradecimiento profundo a DIOS por la salud brindada y por su inagotable fuente de sabiduría.

A mi estimada Ingeniera Mireya Patricia Flores Jaén directora del proyecto de investigación, por su compromiso al brindarme sus valiosos conocimientos y orientación los cuales han sido una guía muy importante en el desarrollo de mi tesis.

A los docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo y a los directivos de la unidad de posgrado por sus enseñanzas y experiencias en el transcurso de este periodo académico.

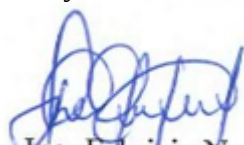
C.P.A. Vanessa Erleney Guamán Tello

PRÓLOGO

En un ambiente empresarial y competitivo, la gestión eficiente del recurso humano se convierte en un cimiento esencial para el desarrollo y sostenibilidad de cualquier empresa. En el sector agrícola, donde las condiciones laborales pueden incidir significativamente en la estabilidad del personal, el control interno juega un papel determinante en la disminución de la rotación, asegurando procesos claros y eficientes.

La presente investigación titulada “Control interno y su Incidencia en la Rotación del Personal Agrícola de la Empresa Reybanpac C.L., Zona vergel, Año 2023”, aborda un tema de gran relevancia a nivel empresarial, ya que se centra en identificar las debilidades en los procedimientos internos y su impacto en la satisfacción laboral. Con ello, busca determinar la relación entre las deficiencias en los procesos de control interno y la permanencia del personal en la empresa, permitiendo plantear medidas estratégicas para fortalecer la estabilidad del personal agrícola.

El presente estudio proporciona una visión clara sobre como un control interno eficaz puede optimizar la administración del personal, disminuyendo los índices de rotación y generando un mejor ambiente de trabajo, estructurado y motivador, lo que contribuye tanto en el ámbito académico como al empresarial sirviendo como referente para futuras mejoras en la gestión del capital humano en el sector agrícola. Asimismo, representa un valioso aporte para la Empresa Reybanpac C.L., y para todas las empresas que desean fortalecer sus procesos internos, garantizando una mayor estabilidad y productividad en su personal.



Ing. Fabricio Napa
Gerente de Zona

RESUMEN

El estudio titulado "Control Interno y su Incidencia en la Rotación del Personal Agrícola de la Empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel, Año 2023" radica en la problemática de una alta rotación del personal agrícola, lo que afecta la estabilidad laboral y operativa de la empresa, tiene como objetivo evaluar el control interno y su incidencia en la rotación del personal en la organización. La metodología empleada incluye una investigación de campo, descriptiva y documental, utilizando los métodos inductivo, deductivo y analítico a través de la aplicación del modelo COSO, encuestas a los trabajadores y una entrevista al gerente. A partir de los resultados se identificaron debilidades en el control interno, tales como un proceso de selección apresurado, incentivos insuficientes, falta de capacitación y supervisión ineficiente, lo que permitió diseñar estrategias enfocadas en mejorar las deficiencias encontradas. Se concluye que la rotación del personal está directamente relacionada con la ineficiencia del control interno, afectando la satisfacción y estabilidad de los trabajadores. Además, se sugiere la implementación de estrategias enfocadas en la retención del personal y el monitoreo constante de su efectividad para reducir la rotación, mejorar la gestión del talento humano y fortalecer la productividad de la empresa.

Palabras Clave: Control interno, Rotación de personal, Satisfacción laboral, Gestión del talento humano, Productividad empresarial.

ABSTRACT

The study titled "Internal Control and Its Impact on the Turnover of Agricultural Personnel at Reybanpac C.L., Zona Vergel, Year 2023" addresses the issue of high turnover among agricultural personnel, which affects the company's labor and operational stability. The objective is to evaluate internal control and its impact on staff turnover within the organization. The methodology employed includes field, descriptive, and documentary research, using inductive, deductive, and analytical methods through the application of the COSO model, worker surveys, and an interview with the manager. The results identified weaknesses in internal control, such as a rushed selection process, insufficient incentives, lack of training, and inefficient supervision, leading to the design of strategies aimed at addressing these deficiencies. It is concluded that staff turnover is directly related to the inefficiency of internal control, affecting workers' satisfaction and stability. Furthermore, the implementation of strategies focused on staff retention and continuous monitoring of their effectiveness is recommended to reduce turnover, improve talent management, and strengthen the company's productivity.

Keywords: Internal control, Staff turnover, Job satisfaction, Talent management, Business productivity.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRÓLOGO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	2
1.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA.....	3
1.3 PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1 Problema General.....	4
1.3.2 Problemas derivados	4
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	5

1.5	OBJETIVOS	5
1.5.1	Objetivo General	5
1.5.2	Objetivos Específicos	5
1.6	JUSTIFICACIÓN	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN		8
2.1	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	9
2.1.1	Auditoría.....	9
2.1.2	Auditoría de Gestión	10
2.1.3	Control Interno	11
2.1.4	COSO I.....	12
2.1.5	Talento Humano	13
2.1.6	Gestión del Talento Humano.....	14
2.1.7	Rotación de Personal	15
2.1.8	Satisfacción Laboral	16
2.1.9	Productividad	16
2.2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	17
2.2.1	Importancia del Control Interno	17
2.2.2	Alcance del Control Interno	18
2.2.3	Características del Control Interno.....	19
2.2.4	Componentes del Control Interno	20

2.2.5	Admisión de Talento Humano	21
2.2.6	Reclutamiento del Talento Humano.....	22
2.2.7	Selección de Talento Humano.....	23
2.2.8	Técnicas de Selección para el Talento Humano.....	24
2.2.9	Inserción Laboral.....	24
2.2.10	Contratación Laboral	25
2.2.11	Relación entre Control Interno y Rotación de Personal.....	26
2.2.12	Integridad y Valores Éticos.....	27
2.3	MARCO LEGAL	28
2.3.1	Constitución de la República del Ecuador 2008	28
2.3.2	Constitución de la República del Ecuador 2008	28
2.3.3	Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.....	29
2.3.4	Normas Internacionales de Auditoría (NIAs)	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		35
3.1	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.1.1	Investigación de Campo	36
3.1.2	Investigación Descriptiva	36
3.1.3	Investigación Documental.....	37
3.2	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	38
3.2.1	Método Inductivo	38

3.2.2	Método Deductivo.....	38
3.2.3	Método Analítico.....	39
3.3	CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	39
3.3.1	Población y Muestra.....	39
3.3.1.1	Población	39
3.3.1.2	Muestra	40
3.3.2	Técnica de Investigación.....	42
3.3.2.1	Observación	42
3.3.2.2	Encuesta	42
3.3.2.3	Entrevista	42
3.3.3	Instrumento de Investigación	43
3.3.3.1	Cuestionario estructurado	43
3.3.3.2	Guía de Entrevista.....	43
3.4	ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO.....	43
3.5	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	44
3.6	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	44
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	45

4.1	DEBILIDADES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO QUE AFECTAN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRÍCOLA DE REYBANPAC C.L., ZONA VERGEL.	46
4.1.1	Matriz FODA	46
4.1.2	Entrevista al Gerente de la Zona El Vergel.....	48
4.1.3	Discusión del Objetivo Específico 1	51
4.2	RELACIÓN ENTRE LAS DEFICIENCIAS EN LOS PROCESOS DE CONTROL INTERNO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL AGRÍCOLA DE REYBANPAC C.L., ZONA VERGEL.	53
4.2.2	Evaluación de Control Interno Aplicado al Jefe de Talento Humano....	57
4.2.3	Evaluación de Control Interno aplicado al Jefe de Zona	60
4.2.4	Evaluación de Control Interno Aplicado al Supervisor de Zona	64
4.2.5	Evaluación de Control Interno Aplicado al Administrador	67
4.2.6	Análisis de los Componentes del Control Interno.....	71
4.2.7	Determinación del Riesgo Inherente	72
4.2.8	Matriz de Hallazgos	77
4.2.9	Encuesta dirigida a los trabajadores agrícolas de la Zona El vergel de la empresa Reybanpac, C.L.	80
4.2.10	Discusión del Objetivo Específico 2.....	95

4.3	MEDIDAS DE CONTROL INTERNO ORIENTADAS A REDUCIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRÍCOLA EN REYBANPAC C.L., ZONA VERGEL	97
4.3.1.	Informe de motivos de salida del personal agrícola	97
4.3.1	Discusión del Objetivo Específico 3	105
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		108
5.1	CONCLUSIONES.....	109
5.2	RECOMENDACIONES	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		113
ANEXOS.....		125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Delimitación del Problema</i>	5
Tabla 2. <i>Personal Administrativo de la Empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel</i>	40
Tabla 3. <i>Personal Agrícola de la Empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel</i>	40
Tabla 4. <i>FODA de Reybanpac, Zona Vergel</i>	46
Tabla 5. <i>Entrevista al Gerente de Reybanpac, Zona Vergel</i>	48
Tabla 6. <i>Componente Ambiente de Control dirigido al Gerente</i>	54
Tabla 7. <i>Matriz Nivel de Confianza y Riesgo del Ambiente de Control</i>	56
Tabla 8. <i>Componente Evaluación de Riesgo dirigido al Jefe de Talento Humano</i>	57
Tabla 9. <i>Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de la Evaluación de Riesgos</i>	60
Tabla 10. <i>Componente Actividades de Control dirigido al Jefe de Zona</i>	60
Tabla 11. <i>Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de Actividades de Control</i>	63
Tabla 12. <i>Componente Información y Comunicación dirigido al Supervisor de Zona</i>	64
Tabla 13. <i>Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de Información y Comunicación</i>	67
Tabla 14. <i>Componente Supervisión y Monitoreo dirigido al Administrador</i>	68
Tabla 15. <i>Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de Supervisión y Monitoreo</i>	70
Tabla 16. <i>Componentes del Control Interno</i>	71
Tabla 17. <i>Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de los componentes del control interno</i>	72
Tabla 18. <i>Cuestionario del Riesgo Inherente dirigido al Jefe de Recursos Humanos</i>	72
Tabla 19. <i>Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de Supervisión y Monitoreo</i>	75
Tabla 20. <i>Matriz de Hallazgos de la Empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel</i>	77
Tabla 21. <i>Condiciones Laborales</i>	80
Tabla 22. <i>Seguridad en el Trabajo</i>	82

Tabla 23. <i>Recursos y Herramientas Necesarias</i>	83
Tabla 24. <i>Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional</i>	85
Tabla 25. <i>Trabajo Estable</i>	86
Tabla 26. <i>Salario Justo</i>	88
Tabla 27. <i>Beneficios Laborales</i>	89
Tabla 28. <i>Pagos Puntuales</i>	91
Tabla 29. <i>Motivación en las actividades</i>	92
Tabla 30. <i>Evaluación de Desempeño</i>	93
Tabla 31. <i>Motivos de salidas de trabajadores en Reybanpac C.L. Zona Vergel</i>	97
Tabla 32. <i>Medidas de Fortalecimiento del Control Interno</i>	100
Tabla 33. <i>Evaluación y Seguimiento de las Acciones</i>	102

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Condiciones Laborales</i>	81
Figura 2. <i>Seguridad en el Trabajo</i>	82
Figura 3. <i>Recursos y Herramientas Necesarias</i>	84
Figura 4. <i>Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional</i>	85
Figura 5. <i>Trabajo Estable</i>	87
Figura 6. <i>Salario Justo</i>	88
Figura 7. <i>Beneficios Laborales</i>	90
Figura 8. <i>Pagos Puntuales</i>	91
Figura 9. <i>Motivación en las actividades</i>	92
Figura 10. <i>Evaluación de Desempeño</i>	94
Figura 11. <i>Motivos de salida de trabajadores</i>	98

INTRODUCCIÓN

En Ecuador, la gestión efectiva del control interno es un pilar fundamental para el éxito y sostenibilidad de cualquier empresa, especialmente en sectores como el agrícola, donde la estabilidad del personal agrícola es clave para mantener estable su productividad, en este contexto la rotación de personal frecuente de trabajadores de las diferentes haciendas representa un desafío significativo, ya que afecta la continuidad operativa, genera costos adicionales en procesos de reclutamiento y capacitación y esto conlleva a reducir la calidad del desempeño laboral. Por ello, se debe establecer estrategia para reducir la problemática de la rotación y el impacto negativo que genera, no solo es a nivel macro, ya que es un problema persistente, y necesita ser investigado a fondo para encontrar soluciones específicas.

En la provincia de Los Ríos, el sector agrícola es una de las principales fuentes, pero afronta dificultades relacionadas a la rotación del talento humano, que provoca una inestable administración y control eficiente en la gestión del personal y permite identificar deficiencias en los procesos administrativos y establecer mecanismos para minimizar la rotación, por lo cual la aplicación de un proyecto no resuelve la problemática de inmediato, pero busca como finalidad identificar y comprender las deficiencias del control interno que causan la rotación, para luego proponer soluciones.

El proyecto busca diagnosticar las deficiencias específicas en el control interno de Reybanpac C.L. que alimentan la alta rotación, y así, proponer estrategias dirigidas que pueden establecer equidad en la remuneración, condiciones laborales, el ambiente laboral y

las oportunidades de desarrollo profesional inciden en la permanencia de los trabajadores dentro de una organización.

Con relación a la Zona Vergel de la empresa Reybanpac C.L., no se escapa de esta realidad y se ve afectada por esta problemática evidenciándose una alta rotación en su personal agrícola. En este contexto, el presente estudio se centró en evaluar el control interno de la Zona Vergel durante el año 2023 y determinar su incidencia en la rotación del personal agrícola. Para ello, se busca un enfoque metodológico general por medio de investigación descriptiva, aplicación de COSO, e instrumentos para dar una idea clara del rigor y el enfoque del estudio, además se analizaron las deficiencias en los procesos de control interno y su impacto en la estabilidad laboral considerando varios aspectos como la transparencia en la gestión, el cumplimiento de normativas internas y la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral, donde los hallazgos de esta investigación permitirán comprender mejor los factores que inciden en la rotación del personal y formular medidas estratégicas que contribuyan a mejorar la gestión del talento humano en Reybanpac C.L., promoviendo así un entorno más estable y eficiente para el desarrollo de sus actividades agrícolas.

A continuación, se presentan los siguientes capítulos:

Capítulo I.- Presenta el marco contextual, se describe la situación actual del problema, incluyendo la ubicación, los antecedentes del problema, problema general y derivados, delimitación de la problemática, objetivos generales y específicos y la justificación.

Capítulo II.- Se enmarca la parte teórica del estudio, basado en antecedentes investigativos, incluyendo la fundamentación conceptual y teórica que es referida por varios autores, así como la base jurídica que sustenta la presente investigación.

Capítulo III.- Se detallan los métodos y enfoques utilizados en la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el proceso de recolección, procesamiento y análisis de la información obtenida.

Capítulo IV.- En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a través de la entrevista al gerente y su correspondiente análisis e interpretación. Además, se exponen los hallazgos de la evaluación del control interno y se proponen medidas estratégicas para reducir la rotación del personal agrícola.

Capítulo V.- Con base en los resultados obtenidos, se formulan las conclusiones del estudio y se presentan recomendaciones para la empresa y futuras investigaciones.

Por último, se enlistan las referencias bibliográficas para respaldar la investigación y los anexos, donde se presentan los documentos que respaldan la investigación, así como los cuestionarios y entrevistas.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

*" Las raíces de la educación son
amargas, pero sus frutos son dulces"*
- Aristóteles

1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La presente investigación se realizó en Reybanpac C.L., empresa insignia de Favorita Fruit Company, ubicada en la ciudad de Quevedo en el Km 1 1/2 vía a Valencia. Es una empresa dedicada a la comercialización y exportación de banano, cuyas operaciones iniciaron el 27 de septiembre de 1977, su matriz principal está en la ciudad de Guayaquil, en la Av. Carlos Julio Arosemena, Solar Nro. 41 y, actualmente, cuenta con más de 7.000 hectáreas de plantaciones de banano distribuidas en las provincias de Los Ríos y Santo Domingo. En particular, la zona Vergel posee 1.200 hectáreas de cultivo y cuenta con 800 trabajadores distribuidos en siete haciendas, las mismas que fueron el objeto de estudio para el desarrollo de la presente investigación.

En el mundo actual, las empresas, especialmente las del sector agrícola, enfrentan diversos desafíos, entre ellos, un control interno deficiente, lo que incide directamente en la rotación del personal agrícola. En Ecuador, el sector bananero, considerado uno de los pilares de la economía nacional, no es ajeno a esta realidad. La competencia por el talento humano, la migración hacia otros sectores y las fluctuaciones en la demanda internacional generan un entorno laboral dinámico y desafiante para las empresas productoras y exportadoras de banano. En muchas ocasiones, el control interno se maneja de manera empírica, e incluso puede ser inexistente, lo que afecta la gestión del personal, la eficiencia y calidad de la producción, los costos operativos y el ambiente laboral.

En el año 2023, en la empresa Reybanpac, específicamente en la zona de Vergel, se ha observado una alta rotación de personal, con un flujo constante de ingresos y salidas de empleados por diversas razones. Esta situación genera un impacto negativo en la

productividad, los costos, la calidad del producto y el clima laboral, lo que resalta la necesidad de evaluar y fortalecer los procesos de control interno para mitigar este problema.

1.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

La empresa Reybanpac C.L., líder en la producción y exportación de banano en Ecuador, enfrenta un desafío recurrente en su zona de Vergel: la rotación de personal. A pesar de su sólida posición en el mercado y su amplia trayectoria, esta problemática se ha agudizado durante el año 2023, manifestándose de forma evidente en la dificultad para cubrir las vacantes generadas por la salida constante de empleados, principalmente en el área de campo, seguida por cosecha y empaque. Este fenómeno ha generado un impacto negativo en la eficiencia de las operaciones, retrasos en las labores, y un incremento en los costos de reclutamiento y capacitación.

Las causas de esta rotación son diversas, incluyendo la búsqueda de mejores salarios, la indisciplina, el bajo rendimiento, el abandono del puesto, y motivos personales como viajes, estudios, enfermedades, entre otros. Sin embargo, la persistencia del problema sugiere que existen factores estructurales que contribuyen a la inestabilidad laboral en la zona Vergel.

Los datos internos de la compañía revelan que, en 2023, la zona de Vergel concentra la mayor rotación de personal, con un flujo constante de entradas y salidas de empleados. De hecho, de los 800 trabajadores, 450 salieron de la empresa durante este periodo, cifra que evidencia la necesidad de abordar esta situación de manera estratégica.

La falta de un sistema de control interno sólido es un factor determinante en la alta rotación de personal. Un control interno deficiente puede afectar la gestión del talento humano en áreas clave como la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la motivación del personal (Pilay y Jaime, 2024). La ausencia de procesos claros y transparentes en estas áreas puede generar insatisfacción, incertidumbre y desmotivación en los empleados, lo que incrementa la probabilidad de que busquen otras oportunidades laborales.

En este contexto, resulta fundamental analizar la relación entre el control interno y la rotación de personal en Reybanpac Zona Vergel, con el fin de identificar las áreas de mejora y diseñar estrategias que permitan reducir la rotación, optimizar la gestión del talento humano y contribuir a la sostenibilidad de la empresa.

1.3 PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema General

¿Cómo la eficiencia del control interno incide en la rotación del personal agrícola de la empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel, año 2023?

1.3.2 Problemas derivados

- ¿Cuáles son las debilidades del control interno en la rotación del personal agrícola en Reybanpac C.L., Zona Vergel año 2023?
- ¿De qué manera afecta las deficiencias en los procesos de control interno en la satisfacción laboral del personal agrícola de la empresa Reybanpac C.L. Zona Vergel, año 2023?

- ¿Qué medidas de control interno pueden implementarse para disminuir la rotación del personal agrícola en Reybanpac C.L., Zona Vergel?

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Tabla 1. *Delimitación del Problema*

Delimitación del Problema	
Campo:	Contabilidad y Auditoría
Área:	Control Interno
Área:	Control Interno
Línea:	Administración, comercio, finanzas y economía
Lugar:	Reybanpac C.L., Zona Vergel.
Tiempo:	Año 2023
Fuente: Centro de Salud Santa Rosa	
Elaborado por: Autor	

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Evaluar el control interno y su incidencia en la rotación del personal agrícola de la empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel, año 2023.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar las debilidades en los procedimientos de control interno que afectan la rotación del personal agrícola de Reybanpac C.L., Zona Vergel.
- Analizar la relación entre las deficiencias en los procesos de control interno y la satisfacción laboral del personal agrícola de Reybanpac C.L., Zona Vergel.

- Diseñar medidas de control interno orientadas a reducir la rotación del personal agrícola en Reybanpac C.L., Zona Vergel.

1.6 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica por su relevancia en el ámbito de la gestión del talento humano en el sector agrícola ecuatoriano, ya que existe la necesidad de abordar el estudio por las altas tasas de rotación que existe en las haciendas de Reybanpac C.L. debido a que existen varios procesos de demandas por diferentes factores que inciden directamente con la falta de personal y el control interno y es de gran interés conocer el enfoque especialmente el manejo de empresas grandes que se dedican a la producción y exportación de banano, que puede afectar la eficiencia en la gestión de cultivos y la calidad de los productos, lo que a su vez influye en la competitividad de la empresa en el mercado. Este estudio permitirá analizar la influencia del control interno en la rotación del personal agrícola, con el fin de comprender cómo las prácticas de gestión y control pueden contribuir a la retención del talento humano.

Los resultados de esta investigación ayudarán a identificar las debilidades del sistema de control interno de Reybanpac C.L., Zona Vergel, en relación con la gestión del personal agrícola. Además, se busca determinar la relación entre las deficiencias en los procesos de control interno y la satisfacción laboral de los trabajadores, con la construcción de medidas de control interno contribuirá a disminuir la rotación del personal, mejorar el clima laboral y a aumentar la productividad.

A nivel local, esta investigación aporta información valiosa para la toma de decisiones en Reybanpac C.L., Zona Vergel, permitiendo a la empresa optimizar sus

prácticas de gestión del talento humano y fortalecer su sistema de control interno, donde los resultados de este estudio contribuyen a la comprensión de la problemática de la rotación de personal en el sector agrícola de la provincia de Los Ríos y zonas aledañas, ofreciendo información relevante para otras empresas del sector.

Los beneficiarios de esta investigación son diversos principalmente Reybanpac C.L. podrá utilizar los resultados para mejorar sus prácticas de control interno, reducir la rotación de personal y aumentar su eficiencia y productividad, además otras empresas dedicadas a esta labora y los trabajadores agrícolas se beneficiarán de un ambiente laboral más estable, transparente y motivador gracias a un mejor control interno, donde los hallazgos de esta investigación pueden ser útiles para otras empresas del sector que enfrentan la problemática en la rotación de personal, lo que se busca como finalidad la aportación al conocimiento en el campo de la contabilidad y auditoría, profundizando en la relación entre el control interno y la gestión del talento humano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

*" La educación no es una preparación para la
vida. La educación es la vida misma."*

- John Dewey

2.1 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1 Auditoría

La auditoría, según la Organización Internacional de Normalización (ISO), es un proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias objetivas y evaluarlas de manera imparcial con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría. Estas normas, como la ISO 19011, proporcionan directrices para la gestión de auditorías, incluyendo la planificación, ejecución y reporte de los hallazgos, con el objetivo de mejorar el desempeño de los sistemas de gestión (ISO, 2018).

En las Normas ISO 19011, la auditoría se enfoca en verificar la conformidad de los procesos con los requisitos establecidos, ya sea en sistemas de calidad, medio ambiente, seguridad o cualquier otro ámbito normativo, lo que permite identificar áreas de mejora y asegurar que las organizaciones cumplan con los estándares internacionales, contribuyendo a la eficiencia operativa y a la confiabilidad de los resultados (ISO, 2018).

Además, la auditoría bajo las Normas ISO promueve la transparencia y la mejora continua dentro de las organizaciones, ya que, al implementar estas normas, las empresas pueden optimizar sus procesos, reducir riesgos y asegurar la satisfacción de las partes interesadas, lo que fortalece su competitividad en el mercado (Alves et al., 2020).

La auditoría es un proceso sistemático y objetivo de examen de la información financiera, operacional o de cumplimiento de una entidad, donde su finalidad es evaluar si la información presentada es confiable y si se ajusta a los criterios establecidos, como normativas o políticas internas identificando debilidades, riesgos o fraudes, y ofrece recomendaciones para mejorar la eficiencia y transparencia.

2.1.2 Auditoría de Gestión

La auditoría de gestión es un proceso sistemático y objetivo que evalúa la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones de una organización, con el fin de identificar áreas de mejora, asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos y optimizar el desempeño organizacional a través del análisis de los procesos internos, la utilización de recursos y la gestión administrativa. Según las Normas ISO, como la ISO 19011, la auditoría de gestión debe ser planificada, ejecutada y documentada de manera rigurosa, utilizando criterios claros y evidencias objetivas para sustentar los hallazgos (ISO, 2018).

Para Vivar-Astudillo y Torres y Palacios (2024), la auditoría de gestión se extiende más allá de los controles internos tradicionales, enfocándose en la mejora continua de los sistemas de administración en medio de las crecientes demandas regulatorias, siendo crucial para las organizaciones que buscan optimizar sus procesos internos y alcanzar metas estratégicas, ya que proporciona un enfoque estructurado para identificar deficiencias e implementar medidas correctivas.

Los hallazgos de las auditorías de gestión influyen significativamente en las decisiones estratégicas, contribuyendo al desarrollo sostenible y al crecimiento organizacional. Por tal razón, son particularmente vitales en grandes sectores industriales, donde ayudan a identificar ineficiencias en recursos humanos y procesos operativos, potenciando en última instancia la productividad (Fernández & Maldonado, 2007).

La auditoría de gestión es una evaluación sistemática y objetiva de la eficiencia y eficacia de las prácticas, políticas y procesos de la gerencia dentro de una organización que involucra aspectos financieros, analizando cómo la dirección utiliza los recursos de la

institución para alcanzar los objetivos estratégicos identificando áreas de mejora, optimizar el rendimiento, mitigar riesgos y asegurar que las decisiones gerenciales estén alineadas con las metas de la empresa.

2.1.3 Control Interno

El control interno es un proceso, ejecutado por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado para proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información financiera y el cumplimiento. Este proceso implica la implementación de políticas y procedimientos que buscan salvaguardar los activos, prevenir y detectar fraudes, y asegurar la eficiencia y eficacia de las operaciones (COSO, 2013).

El control interno se puede entender como un sistema que integra un conjunto de reglas, políticas y procedimientos establecidos por una organización para proporcionar una seguridad razonable de que se están cumpliendo los objetivos de la entidad. Es decir, es una herramienta esencial para apoyar la gestión empresarial, asegurando que las organizaciones alcancen sus objetivos de manera eficiente, protejan sus recursos y cumplan con las normativas vigentes (López et al., 2020).

En esencia, el control interno se refiere a las medidas que toma una organización para gestionar los riesgos y asegurar que sus objetivos se cumplan, siendo un proceso continuo que involucra a todos los niveles de la organización y que se adapta a las circunstancias cambiantes del entorno.

2.1.4 COSO I

El COSO I, también conocido como Internal Control – Integrated Framework (Marco Integrado de Control Interno), es un modelo desarrollado por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) en 1992. Este marco proporciona una estructura para evaluar y mejorar los sistemas de control interno en las organizaciones, siendo fundamental para establecer directrices que aseguren la eficacia operativa y la fiabilidad de la información financiera, lo que permite la toma de decisiones informadas dentro de las entidades (Álava et al., 2023).

Además, según Loor y Peñaloza (2023), el COSO I es utilizado para identificar y gestionar riesgos operativos, promoviendo una cultura de control interno que se adapta a las necesidades cambiantes de las organizaciones, basándose en cinco componentes interrelacionados:

- **Entorno de control:** Establece la base para la cultura organizacional y la disciplina en la gestión de riesgos.
- **Evaluación de riesgos:** Identifica y analiza los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos.
- **Actividades de control:** Implementa políticas y procedimientos para mitigar los riesgos identificados.
- **Información y comunicación:** Asegura que la información relevante se capture y comunique de manera efectiva.
- **Supervisión:** Evalúa continuamente el desempeño del sistema de control interno para garantizar su eficacia.

El COSO I es un marco de control interno ampliamente reconocido a nivel mundial, Su objetivo principal es ayudar a las organizaciones a mejorar el control sobre sus operaciones, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de leyes y busca proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos de la entidad, promoviendo la eficacia y eficiencia en la gestión empresarial.

2.1.5 Talento Humano

El talento humano se refiere a las habilidades colectivas, conocimientos y habilidades de los individuos dentro de una organización, que son cruciales para lograr las metas organizacionales y fomentar la ventaja competitiva. Abarca no solo las competencias técnicas de los empleados sino también su motivación, estándares éticos y capacidad de innovación, siendo vital para el éxito de las microempresas, ya que influye directamente en la gestión financiera y la eficiencia operativa (Romero y Salinas, 2022).

Rodríguez et al. (2024) indican que el concepto de talento humano ha evolucionado desde ver a los empleados simplemente como recursos de producción hasta reconocer su potencial como tomadores de decisiones y agentes de cambio, enfatizando la dignidad y el valor de las contribuciones humanas en las organizaciones. Por otra parte, la gestión efectiva del talento humano se correlaciona fuertemente con la satisfacción laboral entre los empleados de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMes). El talento humano impulsa la competitividad al aprovechar la creatividad y las habilidades individuales, ya que una fuerza laboral motivada contribuye significativamente al logro de los objetivos organizacionales y a fomentar un clima organizacional positivo (Díaz et al., 2022).

El enfoque en el talento humano es esencial para el éxito organizacional, también es importante considerar los desafíos que enfrentan las organizaciones para administrar y desarrollar de manera efectiva este talento, como las limitaciones de recursos y los diferentes niveles de compromiso entre los empleados.

2.1.6 Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico que las organizaciones emplean para optimizar el potencial de su fuerza laboral, alineando los recursos humanos con los objetivos organizacionales. Para Hernández y Maldonado (2024) se refiere al conjunto de estrategias, políticas y prácticas que las organizaciones implementan para optimizar el desempeño, desarrollo y retención de sus empleados, teniendo como objetivo alinear las habilidades y competencias del personal con las metas organizacionales, promoviendo un entorno laboral productivo y competitivo.

Para ello, es importante atraer y seleccionar candidatos de alta calidad, lo cual es crucial para construir una fuerza laboral competente; también resulta vital educar al personal laboral mediante los programas de capacitación continua para la mejora de habilidades y el crecimiento profesional, fomentando el compromiso de los empleados y el desempeño organizativo (Kolachina et al., 2024).

La Gestión del Talento Humano es un área estratégica fundamental que se enfoca en atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados más valiosos de una organización de las funciones administrativas de Recursos Humanos, buscando alinear las habilidades y aspiraciones de los trabajadores con los objetivos del negocio que incluye procesos como la

planificación de personal, el reclutamiento y selección, la capacitación y desarrollo, la evaluación del desempeño y la gestión de la compensación.

2.1.7 Rotación de Personal

La rotación de personal dentro de una empresa se refiere al proceso mediante el cual los empleados salen de la organización y son reemplazados por nuevos trabajadores. Este fenómeno puede ser voluntario (cuando el empleado decide dejar la empresa) o involuntario (cuando la empresa despide al empleado) y se mide a través de un índice que calcula la relación entre el número de salidas y el total de empleados en un período determinado (Rubio, 2023).

La rotación voluntaria ocurre cuando los empleados deciden dejar la empresa por iniciativa propia motivados por factores como la insatisfacción laboral, falta de oportunidades de desarrollo, ambiente laboral negativo y por motivos personales. Mientras que la rotación involuntaria se produce cuando la empresa decide prescindir de un empleado, ya sea por su desempeño insatisfactorio, reestructuración, recorte de personal o violación de políticas (Rubio, 2023).

La rotación tiene implicaciones significativas para las empresas, como costos de reclutamiento y capacitación, pérdida de conocimiento y efectos en la moral del equipo. Para gestionar la rotación, las organizaciones pueden implementar estrategias como mejorar las condiciones laborales, ofrecer oportunidades de desarrollo y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

2.1.8 Satisfacción Laboral

Desde una perspectiva psicológica, la satisfacción laboral se entiende como el resultado de la comparación entre las expectativas del individuo y la realidad de su trabajo, basándose en la idea de que las necesidades humanas buscan un equilibrio. Por otro lado, desde un enfoque sociológico, se considera que las expectativas y necesidades están influenciadas por el contexto social y las relaciones dentro del entorno laboral (Pérez, 2024).

La satisfacción laboral se puede medir a través de diversas dimensiones, como la calidad de vida, la felicidad, la satisfacción económica y la satisfacción con la vida familiar, entre otras (Mendoza, 2020). Además, está estrechamente vinculada con la motivación y puede influir en la productividad, la retención del personal y el clima organizacional.

La satisfacción laboral es un concepto que se refiere al grado de bienestar y conformidad que un empleado experimenta en su entorno de trabajo. Se relaciona con cómo las personas perciben su empleo, incluyendo aspectos como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo y la remuneración.

2.1.9 Productividad

La productividad es un concepto que mide la eficiencia con la que se utilizan los recursos (como mano de obra, capital y materiales) para producir bienes o servicios, se calcula como la relación entre la cantidad de producción obtenida y los recursos empleados para alcanzarla. Para Dhawan (2024) la productividad es un concepto multifacético que abarca la utilización eficiente de recursos para generar bienes y servicios, se mide fundamentalmente como la relación de salida a insumo, reflejando tanto la efectividad como la eficiencia de las operaciones.

Mejorar la productividad conduce a reducir costos y mejorar la calidad, que son vitales para mantener la competitividad en el mercado, sin embargo, existen definiciones modernas que consideran los elementos sociales y ambientales, enfatizando las prácticas sustentables y la responsabilidad social como factores que influyen en la productiva empresarial (Pérez & Garcia, 2023).

La productividad comprende la adopción de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial, puede impulsar la productividad al automatizar tareas, optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones. De igual manera, un modelo de gestión eficiente, que incluya estrategias claras y una estructura organizacional bien definida, contribuye significativamente a mejorar la productividad, permitiendo a la empresa competir en el mercado al ofrecer productos de alta calidad a precios competitivos

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Importancia del Control Interno

El control interno es un mecanismo fundamental para garantizar la eficiencia, transparencia y sostenibilidad de las organizaciones, tanto en el sector público como en el privado. Implementar el control interno en una organización es importante porque ayuda a identificar y mitigar riesgos operativos, financieros y legales, reduciendo la probabilidad de fraudes o irregularidades, mejora la integridad financiera y fortalece la confianza de los miembros (Durazo et al., 2024).

La implementación de sistemas de control interno, como el modelo COSO, promueve la transparencia y la rendición de cuentas, especialmente en organizaciones que manejan recursos públicos o cuotas sindicales, siendo esencial para cumplir con las normativas

expuestas en el Código del Trabajo. En el sector privado, el control interno reduce los costos operativos y mejora la productividad en un 20%, mientras que en el sector público se observan mejoras en la transparencia y reducción de irregularidades en un 15%, tal y como lo mencionan (Holguín et al., 2024).

El control interno es importante ya que garantiza la veracidad y transparencia de la información financiera, protegiendo los activos, manteniendo registros precisos, asegurando el cumplimiento de las leyes y optimizando la administración financiera y operativa, lo que contribuye a una mejor toma de decisiones, al logro de los objetivos organizacionales y a la gestión efectiva de las empresas.

2.2.2 Alcance del Control Interno

El control interno es un sistema integral que abarca políticas, procedimientos y prácticas diseñadas para garantizar que una organización alcance sus objetivos de manera eficiente, efectiva y ética. Para la Organization of American States (s.f.) su alcance incluye la protección de activos, la mejora de la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de leyes y regulaciones, definiendo los límites y aspectos a evaluar, especificando el período de análisis y promoviendo el equilibrio entre los principios de economía, eficacia y eficiencia dentro de los programas.

En el sector público, el control interno es crucial para minimizar riesgos en procesos como la recaudación de impuestos, donde su ausencia puede llevar a niveles altos de riesgo y baja confianza en los procesos. Mientras que, en empresas colaborativas, está directamente relacionado con la toma de decisiones gerenciales, evidenciando que su mejora conduce a decisiones más asertivas y eficientes (López, 2023).

El alcance debe precisar las áreas o funciones que serán objeto de evaluación, el período de análisis y el enfoque de las conclusiones. Esto contribuye a delimitar la fase de ejecución y facilita la planificación de recursos y procedimientos, asegurando que la auditoría se realice de manera eficiente y con un costo razonable

2.2.3 Características del Control Interno

El control interno es un sistema que abarca políticas, procedimientos y prácticas diseñadas para garantizar el logro de los objetivos organizacionales, la protección de activos y la mejora de la eficiencia operativa. Sus características principales, según, incluyen la prevención de riesgos, la fiabilidad de la información financiera, el cumplimiento de normativas, la organización y estructuración de procesos, lo que mejora la eficiencia y la transparencia en la toma d decisiones, contribuyendo a la perdurabilidad en el mercado (Yaipen y Gonzales, 2024).

También se caracteriza por su contribución a la sostenibilidad y rentabilidad de las organizaciones, en donde la adopción de prácticas de control interno estructuradas permite una efectiva gestión de inventarios, identificar y mitigar riesgos, mejorando así la rentabilidad, la competitividad, la eficiencia operativa y el crecimiento a largo plazo (Carmona et al., 2022).

El Control Interno es un pilar fundamental en la gestión de cualquier organización, diseñado para salvaguardar sus activos y asegurar la fiabilidad de su información, donde se incluyen un ambiente de control sólido que fomenta la ética y la integridad; una evaluación de riesgos constante para identificar y mitigar posibles amenazas; actividades de control específicas, como la segregación de funciones y autorizaciones; una información y

comunicación efectiva que garantice la fluidez de datos relevantes; y un monitoreo continuo para asegurar que los controles funcionen correctamente y se adapten a los cambios.

2.2.4 Componentes del Control Interno

Los componentes del control interno son elementos esenciales que estructuran un sistema eficaz para garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, la protección de activos y la mejora de la gestión. Según el modelo COSO, ampliamente reconocido, estos componentes incluyen:

- **Ambiente de control:** Establece la base para la cultura organizacional, definiendo los valores éticos, la estructura de gobierno y las políticas que guían el comportamiento de los empleados, siendo crucial para fomentar la integridad y la responsabilidad en todas las operaciones (Arias-Esparza y otros, 2023).
- **Evaluación de riesgos:** Identifica y analiza los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos de la organización, permite implementar medidas preventivas y correctivas para mitigar los impactos negativos, asegurando la continuidad y la eficiencia operativa (Arias-Esparza y otros, 2023).
- **Actividades de control:** Incluyen políticas y procedimientos diseñados para gestionar los riesgos identificados, abarcan desde la segregación de funciones hasta la autorización de transacciones, garantizando que las operaciones se realicen de manera segura y conforme a las normativas (Arias-Esparza y otros, 2023).
- **Información y comunicación:** Facilita el flujo de datos relevantes dentro de la organización, asegurando que la información sea precisa, oportuna y accesible para la toma de decisiones, ya que una comunicación efectiva es clave para mantener la

transparencia y la coordinación entre los distintos niveles de la empresa (Arias-Esparza y otros, 2023).

- **Monitoreo:** Consiste en la evaluación continua del sistema de control interno para identificar deficiencias y oportunidades de mejora, asegurando que los controles se mantengan actualizados y alineados con los cambios en el entorno organizacional (Arias-Esparza y otros, 2023).

2.2.5 Admisión de Talento Humano

Históricamente, para Rodríguez et al. (2024), el talento humano se veía como un mero recurso para la productividad, pero la literatura reciente enfatiza su papel en la toma de decisiones y la cultura organizacional, ya que se deja de ver los empleados como piezas dentadas en una máquina a reconocerlos como “talento” refleja un cambio hacia la dignidad y el respeto en el lugar de trabajo.

Además, el talento se puede entender a través de diferentes filosofías: exclusivo (centrado en los mejores intérpretes) e inclusivo (reconociendo diversas habilidades), constructos como la dotación, el talento, el potencial y la fuerza ayudan a categorizar estas filosofías, influyendo en cómo las organizaciones abordan la gestión del talento (Dries, 2022).

El ingreso del talento humano se refiere al reconocimiento e integración de las capacidades y potencialidades únicas de los individuos dentro de las organizaciones, enfatizando la importancia de valorar los recursos humanos no sólo como componentes funcionales sino como contribuyentes esenciales para el éxito organizacional.

2.2.6 Reclutamiento del Talento Humano

El reclutamiento de talento humano ha evolucionado significativamente, enfatizando la importancia de los enfoques estratégicos que se alinean con los objetivos de la organización. Los procesos modernos de reclutamiento ahora incorporan tecnologías avanzadas y un enfoque en las competencias, asegurando que las organizaciones atraigan y seleccionen candidatos que no solo cumplan con los requisitos laborales, sino que también contribuyan al éxito a largo plazo (Vivas, 2024).

Se están adoptando métodos innovadores como la gamificación para involucrar a los candidatos y evaluar su adecuación a la organización en un mercado de trabajo dinámico. En este sentido, las estrategias digitales y la inteligencia artificial han transformado el reclutamiento, permitiendo una identificación y atracción más eficiente del talento, sin embargo, las organizaciones enfrentan desafíos en la personalización de los procesos de reclutamiento en medio de los avances tecnológicos, lo que puede conducir a la competencia por los mejores talentos (Vivas, 2024).

El reclutamiento del talento humano es el proceso inicial y crucial para atraer candidatos calificados a una organización, buscando cubrir las vacantes existentes o futuras. Implica la difusión estratégica de ofertas de empleo a través de diversos canales, como bolsas de trabajo, redes sociales profesionales y referidos, donde su objetivo no es solo llenar un puesto, sino identificar a aquellos individuos cuyas habilidades, experiencia y valores se alineen mejor con la cultura y necesidades de la empresa y un reclutamiento efectivo es vital para construir una base sólida de colaboradores, impactando directamente en la calidad y el desempeño general del equipo.

2.2.7 Selección de Talento Humano

La fase de Selección de Talento Humano es un componente crítico de la gestión de recursos humanos, enfocándose en identificar y elegir a los candidatos adecuados para los roles organizacionales. Esta fase ha evolucionado significativamente, incorporando técnicas y tecnologías innovadoras para mejorar la eficacia y la adaptabilidad en un mercado laboral competitivo. Para ello, se debe establecer los requisitos específicos del cargo, incluyendo habilidades técnicas, experiencia laboral, competencias y características personales deseables (Proaño y Capurro, 2023).

Luego, se difunde la vacante a través de diversos canales; se realiza una revisión inicial de los currículums o aplicaciones para descartar a quienes no cumplen con los requisitos básicos del puesto; se aplican pruebas técnicas, psicológicas o de competencias, así como entrevistas, para evaluar en profundidad a los candidatos preseleccionados; se elige al candidato que mejor se ajusta al perfil del puesto, considerando los resultados de las evaluaciones y las necesidades de la empresa; y, se formaliza la contratación y se inicia el proceso de inducción para integrar al nuevo empleado en la organización (Gonzabay y Pacheco, 2024).

La selección del talento humano es la etapa posterior al reclutamiento, donde se evalúa a los candidatos preseleccionados para identificar al más adecuado para el puesto y la organización, donde este proceso implica el uso de diversas herramientas como entrevistas, pruebas psicométricas, evaluaciones de habilidades y verificación de referencias y su propósito es asegurar que la persona elegida no solo posea las competencias técnicas requeridas, sino que también se ajuste a la cultura y valores de la empresa.

2.2.8 Técnicas de Selección para el Talento Humano

Las técnicas de selección del talento humano son fundamentales para las organizaciones que buscan mejorar su ventaja competitiva. Se han desarrollado diversas metodologías para optimizar los procesos de reclutamiento, explorando las técnicas clave de selección, sus ventajas y el papel cambiante de la tecnología en la contratación, lo que asegura que se escojan los candidatos adecuados para satisfacer las necesidades organizacionales (Oliveira y otros, 2024).

Oliveira et al., (2024) establece tres técnicas tradicionales para el proceso de selección del talento en una organización:

- **Análisis de currículum:** Un paso fundamental donde las calificaciones de los candidatos se evalúan en función de los requisitos del puesto de trabajo.
- **Entrevistas:** Las entrevistas estructuradas o no estructuradas ayudan a medir el ajuste y las competencias de los candidatos.
- **Pruebas Psicológicas:** Estas pruebas evalúan las capacidades cognitivas y los rasgos de personalidad de los candidatos, proporcionando información sobre su rendimiento potencial.

2.2.9 Inserción Laboral

La inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual una persona accede a un empleo o se integra en el mercado laboral, ya sea por primera vez o tras un período de inactividad, implica la obtención de un puesto de trabajo y la adecuación del perfil del individuo a las demandas del mercado, lo que incluye la adquisición de competencias, habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en un cargo específico. En el

ámbito profesional, la inserción laboral puede estar influenciada por factores como la formación académica, la experiencia previa, las políticas públicas de empleo y las condiciones del mercado laboral (Tallón et al., 2018).

Además, la inserción laboral puede verse facilitada por herramientas como la orientación profesional, la intermediación laboral y el desarrollo de políticas activas de empleo que busca universalizar los servicios de orientación y acompañamiento para mejorar la empleabilidad de los ciudadanos (Climent, 2023).

La inserción laboral es el proceso por el cual una persona se integra activamente en el mercado de trabajo, ocupando un puesto remunerado, que implica la adaptación al nuevo entorno laboral, la comprensión de las dinámicas de la empresa y el desarrollo de habilidades profesionales, además este proceso es fundamental tanto para el individuo, que busca estabilidad económica y realización personal, como para la sociedad, al promover la productividad y el bienestar.

2.2.10 Contratación Laboral

La contratación de empleo engloba los procesos de reclutamiento y selección, que son componentes críticos de la gestión de recursos humanos, tiene como objetivo identificar, atraer y elegir a los candidatos que mejor se ajusten a los requisitos del puesto, influyendo en última instancia en el desempeño organizacional. Las prácticas efectivas de contratación son un pilar fundamental para el éxito empresarial, ya que no solo garantizan la incorporación de talento adecuado, sino que también influyen directamente en el rendimiento y la sostenibilidad de la organización (Mora et al., 2024).

Para Mora Ortega et al. (2024) un proceso de contratación bien diseñado permite identificar y seleccionar a los candidatos con las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse eficientemente en sus roles, lo que contribuye a la estabilidad y compromiso de los empleados. Además, la integración de funciones como la planificación y la organización en la gestión empresarial, incluyendo la contratación, asegura que las empresas alcancen sus objetivos estratégicos de manera eficiente (Reyes, 2024).

La contratación laboral es el acto formal y legal mediante el cual una persona física o jurídica (empleador) y otra persona física (trabajador) establecen una relación de trabajo y se materializa a través de un contrato de trabajo, documento que especifica las condiciones de la relación: tipo de contrato, jornada, salario, funciones, derechos y obligaciones de ambas partes.

2.2.11 Relación entre Control Interno y Rotación de Personal

La relación entre el control interno y la rotación de personal es un aspecto relevante en la gestión empresarial, ya que un sistema de control interno robusto puede influir en la estabilidad y retención del talento. Para Pazmiño y Rengifo (2024) un control interno efectivo promueve la claridad en los procesos y responsabilidades, lo que reduce la incertidumbre y el estrés laboral, lo que disminuye la rotación de personal, ya que los empleados se sienten más seguros y comprenden mejor sus funciones.

El control interno en los procesos de reclutamiento y selección asegura que se contraten candidatos adecuados para los puestos, lo que reduce la probabilidad de desajustes entre las expectativas y la realidad del trabajo, contribuyendo a una menor rotación, ya que los empleados tienden a permanecer en roles que se ajustan a sus habilidades y expectativas.

Un control interno bien implementado fomenta un ambiente de trabajo transparente y justo, lo que fortalece la cultura organizacional, influyendo positivamente en la satisfacción laboral, ya que los empleados se sienten valorados y motivados.

2.2.12 Integridad y Valores Éticos

La integridad y los valores éticos son fundamentales dentro de las organizaciones, ya que influyen en la cultura organizacional, la toma de decisiones y la sostenibilidad a largo plazo. Estos principios se reflejan en diversas áreas, tienen un impacto significativo en el funcionamiento y en la reputación de las empresas y son esenciales para construir confianza entre las partes interesadas, como empleados, clientes y accionistas. En el caso de los contadores públicos, por ejemplo, se ha demostrado que estos principios son cruciales para garantizar la exactitud y transparencia en los informes financieros, lo que fortalece la confianza en la profesión (Leal y otros, 2022).

Los valores éticos están intrínsecamente ligados a la cultura organizacional, ya que un liderazgo ético puede influir positivamente en la formación de una cultura organizacional ética, transmitiendo mensajes que fomentan comportamientos alineados con estos valores. Sin embargo, en algunos casos, se ha observado que la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional pueden no estar completamente integradas, lo que sugiere la necesidad de un enfoque más holístico (Márquez et al., 2023).

La ética desempeña un papel crucial en la toma de decisiones empresariales porque las organizaciones que integran principios éticos en sus procesos tienden a beneficiarse en términos de reputación, lealtad de clientes y retención de talento. Sin embargo, existen

desafíos, como la presión competitiva y la falta de supervisión, que pueden dificultar la implementación efectiva de prácticas éticas.

2.3 MARCO LEGAL

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador 2008

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Trabajo y Seguridad Social sección octava

Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

2.3.2 Constitución de la República del Ecuador 2008

Según el Código del Trabajo (2005):

Art. 45. Obligaciones del trabajador. - Regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso

normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código.

2.3.3 Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

Según la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (2002):

Art. 9.- Concepto y elementos del Control Interno. - El control interno constituye un proceso aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada institución

que proporciona seguridad razonable de que se protegen los recursos públicos y se alcancen los objetivos institucionales.

Constituyen elementos del control interno: el entorno de control, la organización, la idoneidad del personal, el cumplimiento de los objetivos institucionales, los riesgos institucionales en el logro de tales objetivos y las medidas adoptadas para afrontarlos, el sistema de información, el cumplimiento de las normas jurídicas y técnicas; y, la corrección oportuna de las deficiencias de control. El control interno será responsabilidad de cada institución del Estado, y tendrá como finalidad primordial crear las condiciones para el ejercicio del control externo a cargo de la Contraloría General del Estado (Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 2002)

Art. 10.- Actividades Institucionales. - Para un efectivo, eficiente y económico control interno, las actividades institucionales se organizarán en administrativas o de apoyo, financieras, operativas y ambientales.

Art. 11.- Aplicación del control interno. - Se tendrán en cuenta las normas 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; y, el reglamento orgánico funcional que será publicado en el Registro Oficial.

Art. 12.- Tiempos de control. - El ejercicio del control interno se aplicará en forma previa, continua y posterior;

a) Control previo. - Los servidores de la institución, analizarán las actividades institucionales propuestas, antes de su autorización o ejecución, respecto a su legalidad,

veracidad, conveniencia, oportunidad, pertinencia y conformidad con los planes y presupuestos institucionales;

b) Control continuo. - Los servidores de la institución, en forma continua inspeccionarán y constatarán la oportunidad, calidad y cantidad de obras, bienes y servicios que se recibieren o prestaren de conformidad con la ley, los términos contractuales y las autorizaciones respectivas;

c) Control posterior. - La unidad de auditoría interna será responsable del control posterior interno ante las respectivas autoridades y se aplicará a las actividades institucionales, con posterioridad a su ejecución.

2.3.4 Normas Internacionales de Auditoría (NIAs)

NIA 210. Acuerdo de los términos del encargo de auditoría

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) trata de las responsabilidades que tiene el auditor al acordar los términos del encargo de auditoría con la dirección y, cuando proceda, con los responsables del gobierno de la entidad. Ello incluye determinar si concurren ciertas condiciones previas a la auditoría cuya responsabilidad corresponde a la dirección y, cuando proceda, a los responsables del gobierno de la entidad (NIA, 2021).

NIA 230. Documentación de auditoría

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) trata de la responsabilidad que tiene el auditor de preparar la documentación de auditoría correspondiente a una auditoría de estados financieros. En el Anexo se enumeran otras NIA que contienen requerimientos específicos de documentación y orientaciones al respecto. Los requerimientos específicos de

documentación de otras NIA no limitan la aplicación de la presente NIA. Las disposiciones legales o reglamentarias pueden establecer requerimientos adicionales sobre documentación (NIA, 2021).

NIA 250. Consideración de las disposiciones legales y reglamentarias en la auditoría de estados financieros

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) trata de la responsabilidad que tiene el auditor de considerar las disposiciones legales y reglamentarias en la auditoría de estados financieros. Esta NIA no es de aplicación en el caso de otros encargos que proporcionan un grado de seguridad en los que al auditor se le contrata específicamente para comprobar el cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias específicas e informar al respecto de manera separada (NIA, 2021).

NIA 315. Identificación y valoración de los riesgos de incorrección material mediante el conocimiento de la entidad y de su entorno

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) trata de la responsabilidad que tiene el auditor de identificar y valorar los riesgos de incorrección material en los estados financieros, mediante el conocimiento de la entidad y de su entorno, incluido el control interno de la entidad (NIA, 2021).

NIA 330. Respuestas del auditor a los riesgos valorados

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) trata de la responsabilidad que tiene el auditor, en una auditoría de estados financieros, de diseñar e implementar respuestas a los riesgos de incorrección material identificados y valorados por el auditor de conformidad con la NIA 315 (NIA, 2021).

NIA 400. Evaluaciones del riesgo y control interno

El objetivo principal de esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) es establecer normas y riesgos, mediante la evaluación proporcionamiento de lineamientos para obtener una comprensión de los sistemas de contabilidad y de control interno y sobre el riesgo de auditoría y sus componentes: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección. El auditor deberá tener un conocimiento amplio de los sistemas de contabilidad y control interno para el desarrollo efectivo de la auditoría, el auditor deberá tener un juicio profesional para la evaluación de los riesgos y diseño de los procedimientos asegurando el riesgo al nivel aceptable bajo (NIA, 2021).

NIA 500. Evidencia de Auditoría

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) explica lo que constituye evidencia de auditoría en una auditoría de estados financieros, y trata de la responsabilidad que tiene el auditor de diseñar y aplicar procedimientos de auditoría para obtener evidencia de auditoría suficiente y adecuada que le permita alcanzar conclusiones razonables en las que basar su opinión (NIA, 2021).

NIA 520. Procedimientos analíticos

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) trata del empleo por el auditor de procedimientos analíticos como procedimientos sustantivos (“procedimientos analíticos sustantivos”). También trata de la responsabilidad que tiene el auditor de aplicar, en una fecha cercana a la finalización de la auditoría, procedimientos analíticos que le faciliten alcanzar una conclusión global sobre los estados financieros. La NIA 315 (Revisada 2019) trata de la utilización de procedimientos analíticos como procedimientos de valoración del

riesgo. La NIA 330 incluye requerimientos y orientaciones en relación con la naturaleza, el momento de realización y la extensión de los procedimientos de auditoría aplicados en respuesta a los riesgos valorados. Estos procedimientos de auditoría pueden incluir procedimientos analíticos sustantivos (NIA, 2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

*" La educación alimenta la confianza. La
confianza alimenta la esperanza. La esperanza
alimenta la paz."*

-Confucio

3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tuvo un enfoque cuali-cuantitativo, combinando elementos de ambos paradigmas metodológicos para un análisis integral de la problemática. Según Hernández et al. (2014), la investigación cualitativa permite comprender fenómenos en profundidad, mientras que la cuantitativa proporciona datos medibles y objetivos para su análisis.

3.1.1 Investigación de Campo

Según Hernández et al. (2014), la investigación de campo permite obtener información de primera mano, lo que facilita el análisis de fenómenos en su contexto real, sin manipulación de variables, siendo especialmente útil para estudiar comportamientos, actitudes y situaciones específicas en un ambiente no controlado.

En este sentido se llevó a cabo una investigación de campo en la empresa Reybanpac C.L., específicamente en la Zona Vergel, con el propósito de recolectar datos empíricos sobre el control interno y la rotación del personal agrícola. Se realizaron encuestas y entrevistas dirigidas a empleados y directivos para conocer sus percepciones sobre la estabilidad laboral, las políticas de control interno y los factores que inciden en la alta rotación del personal. La aplicación de este método permitió obtener información de primera mano, favoreciendo un análisis detallado y fundamentado en la realidad laboral de la empresa.

3.1.2 Investigación Descriptiva

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la investigación descriptiva se centra en la observación y registro sistemático de datos para proporcionar una visión detallada del objeto

de estudio. Es común en estudios que buscan identificar tendencias, patrones o comportamientos, utilizando herramientas como encuestas o análisis estadísticos.

En la investigación, se aplicó la metodología descriptiva para examinar la relación entre el control interno y la rotación del personal agrícola en la empresa Reybanpac C.L. A través de la recopilación de información sobre la cantidad de empleados que han abandonado la empresa, las causas de su salida, las políticas de gestión de talento y los procesos de control interno, se logró establecer un panorama detallado de la problemática. Este enfoque permitió medir la magnitud del problema y sentar las bases para la formulación de estrategias de mejora.

3.1.3 Investigación Documental

Según Hernández et al. (2014), la investigación documental permite la sistematización y análisis crítico de información existente, lo que facilita la construcción de conocimiento a partir de estudios previos. Es esencial en la fase inicial de la investigación, ya que proporciona un marco teórico y contextual para el desarrollo de nuevos estudios.

Se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de la literatura relacionada con el control interno, la rotación de personal y las mejores prácticas de gestión en el sector agrícola. Se analizaron documentos internos de la empresa, tales como informes de control interno, registros de rotación del personal y políticas de gestión de talento humano. Además, se consultaron leyes y normativas laborales vigentes en Ecuador que regulan la contratación y estabilidad del personal agrícola. Este análisis documental permitió fundamentar teóricamente la investigación y comprender los factores que inciden en la alta rotación de empleados en la Zona Vergel de Reybanpac C.L.

3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método Inductivo

El método inductivo parte de la observación de casos particulares para llegar a conclusiones generales. Según Hernández et al. (2014), este enfoque es común en investigaciones cualitativas, donde se busca identificar patrones o teorías a partir de datos específicos.

Se aplicó el método inductivo al analizar la rotación de personal en la Zona Vergel de la empresa Reybanpac C.L. A partir de la recopilación de información obtenida mediante encuestas, entrevistas y observación directa, se identificaron las causas principales de la rotación, sus efectos en la organización y el impacto de un control interno deficiente en la gestión del talento humano. Posteriormente, estos hallazgos fueron utilizados para formular conclusiones generales sobre la relación entre el control interno y la estabilidad laboral en la empresa.

3.2.2 Método Deductivo

El método deductivo, por su parte, inicia con teorías o principios generales para aplicarlos a casos específicos. Hernández et al. (2014) destacan que este enfoque es típico de investigaciones cuantitativas, donde se contrastan hipótesis preestablecidas con datos empíricos.

En este estudio, el método deductivo fue utilizado para aplicar conceptos y modelos teóricos sobre el control interno y la rotación de personal al contexto de la empresa Reybanpac C.L. Con base en los principios del Modelo COSO y otros enfoques de gestión, se analizaron las prácticas de control interno implementadas en la empresa y su relación con

los niveles de rotación del personal agrícola, lo que permitió evaluar si la teoría sobre el control interno es aplicable a la problemática específica de la organización y qué medidas podrían mejorar la estabilidad laboral.

3.2.3 Método Analítico

El método analítico se enfoca en descomponer un fenómeno en sus partes para examinarlas de manera detallada. Según Bernal (2010), este método permite una comprensión profunda de los componentes que conforman un problema o situación y es utilizado en estudios que buscan identificar causas, efectos o relaciones específicas, facilitando una interpretación más precisa de los datos.

Se aplicó el método analítico para examinar la incidencia del control interno en la rotación del personal de la empresa Reybanpac C.L. Se desglosaron los factores que influyen en la rotación, como las condiciones laborales, la gestión del talento humano y la supervisión interna. Asimismo, se analizaron los procesos de control interno en la empresa para determinar en qué medida influyen en la permanencia o salida de los empleados, permitiendo establecer una relación causa-efecto entre la gestión del control interno y la estabilidad del personal.

3.3 CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Población y Muestra

3.3.1.1 Población

La población que se consideraron son los colaboradores administrativos y agrícolas de la Zona Vergel de la Empresa Reybanpac C.L. A continuación, se detalla la población:

Tabla 2. *Personal Administrativo de la Empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel*

Detalle	Cantidad
Gerente de zona	1
Jefe de recursos humanos	1
Jefe de zona	1
Supervisor de zona	1
Administradores	7
Total	11

Fuente: Reybanpac, Rey Banano del Pacífico C.L.

Elaborado por: Autor

Tabla 3. *Personal Agrícola de la Empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel*

Detalle	Cantidad
Trabajadores Agrícolas	800
Total	800

Fuente: Reybanpac, Rey Banano del Pacífico C.L.

Elaborado por: Autor

3.3.1.2 Muestra

Para aplicar los instrumentos se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple a los trabajadores agrícolas ya que existe una población finita y que el muestreo fue de tipo probabilístico y considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se calculó el tamaño de la muestra utilizando la siguiente fórmula,

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

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población (800 trabajadores de la Zona El Vergel)

Z = valor crítico correspondiente al nivel de confianza del 95% (1,96)

p = proporción esperada (0,5)

E = margen de error (0,05)

Cálculo de la Muestra

$$n = \frac{800 * 1,96^2 * 0,5(1 - 0,5)}{(0,05^2 * (800 - 1) + 1,96^2 * 0,5(1 - 0,5))}$$

$$n = \frac{768,32}{2.9579}$$

$$n = 259,75 \rightarrow n = 260$$

Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% se obtuvo una muestra de 260 trabajadores agrícolas a los cuales se les aplicó la encuesta.

Para la entrevista y aplicar el COSO I se tomó la población de la parte administrativa, y se usará una muestra específica para entrevistas depende la necesidad de los cuestionarios aplicados y el área específica.

3.3.2 Técnica de Investigación

3.3.2.1 Observación

En la presente investigación, se aplicó la observación directa para evaluar el ambiente laboral en la Zona Vergel de la empresa Reybanpac C.L., identificando factores que pueden influir en la rotación del personal, como las condiciones de trabajo, la supervisión, el nivel de satisfacción de los empleados y el cumplimiento de normas de control interno. Mediante esta técnica, se logró una visión objetiva de la dinámica laboral, lo que permitió complementar la información obtenida a través de otras técnicas de investigación.

3.3.2.2 Encuesta

Para este estudio, se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores agrícolas de la Zona Vergel, con el objetivo de conocer sus percepciones sobre el control interno, la gestión del talento humano y los factores que influyen en la rotación del personal. Las preguntas del cuestionario abordaron aspectos como la satisfacción laboral, la estabilidad en el empleo, las condiciones de trabajo y el impacto del control interno en la gestión del personal. Los datos recopilados permitieron identificar tendencias y patrones en la rotación de empleados dentro de la empresa.

3.3.2.3 Entrevista

Se aplicaron entrevistas semiestructuradas a gerentes, supervisores, administradores y jefes de la Zona Vergel, con el propósito de obtener información detallada sobre las causas de la rotación del personal y la implementación del control interno en la empresa. A través de esta técnica, se logró recopilar opiniones, experiencias y percepciones de los

colaboradores respecto a las prácticas de gestión del talento humano, permitiendo comprender en profundidad la problemática analizada.

3.3.3 Instrumento de Investigación

3.3.3.1 Cuestionario estructurado

Se realizó un cuestionario estructurado a los trabajadores agrícolas de la Zona Vergel de la empresa Reybanpac C.L., con el propósito de obtener información sobre sus percepciones respecto al control interno, las condiciones laborales, la satisfacción en el trabajo y los factores que influyen en la rotación del personal. Este instrumento permitió identificar tendencias y correlaciones dentro de la problemática analizada.

3.3.3.2 Guía de Entrevista

Se elaboró una guía de entrevista que fue aplicada a gerentes, supervisores, administradores y jefes de la Zona Vergel, lo que permitió profundizar en temas relacionados con la implementación del control interno, las causas de la rotación del personal y las estrategias de retención de empleados. A través de la guía de entrevista, se obtuvo información detallada sobre las experiencias y percepciones de los participantes, lo que complementó los datos obtenidos mediante otras técnicas de investigación.

3.4 ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

Para la construcción del marco teórico de esta investigación, se realizó una revisión bibliográfica de libros, artículos científicos, tesis previas y normativas legales relacionadas con el control interno y la rotación de personal en el sector agrícola. Las fuentes fueron seleccionadas de bases de datos académicas, revistas científicas y documentos institucionales, con el propósito de proporcionar una fundamentación sólida al estudio.

3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de información se llevó a cabo en la empresa Reybanpac C.L., específicamente en la Zona Vergel, mediante la aplicación de encuestas a los trabajadores agrícolas, entrevistas a gerentes y supervisores, y observación directa del ambiente laboral. Además, se revisaron documentos internos de la empresa relacionados con la gestión del talento humano y el control interno.

3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Para esta investigación, los datos cuantitativos obtenidos a través de encuestas fueron procesados mediante el software Microsoft Excel, permitiendo la elaboración de tablas y gráficos para facilitar su interpretación. En cuanto a la información cualitativa proveniente de entrevistas y observaciones, se realizó un análisis de contenido para identificar patrones, tendencias y factores clave que influyen en la rotación del personal y el control interno dentro de la empresa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

*" La educación es el arma más poderosa
que puedes usar para cambiar el mundo."*

- Nelson Mandela

4.1 DEBILIDADES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO QUE AFECTAN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRÍCOLA DE REYBANPAC C.L., ZONA VERGEL.

4.1.1 Matriz FODA

Se realizó una matriz FODA de REYBANPAC C.L., ZONA VERGEL, donde se va identificar las debilidades en los procedimientos de control interno que afectan la rotación del personal agrícola.

Tabla 4. *FODA de Reybanpac, Zona Vergel*

Fortalezas	Oportunidades
• Empresa bananera más grande y con mayor trayectoria en Ecuador. • Gran extensión de hectáreas de cultivo de banano. • Implementa programas de formación técnica y práctica para sus empleados. • Se mantiene al día en tecnología y opera con estándares internacionales de calidad en sus procesos productivos.	• El banano es un producto de alta demanda a nivel mundial, lo que ofrece un mercado constante para las exportaciones. • La empresa también cultiva piña, es dueña de la marca de leche Reyleche lo que ofrece una extensa cantidad de empleos. • Explora nuevos mercados de exportación y fortalece su presencia en los existentes puede impulsar el crecimiento.

Debilidades	Amenazas
• Precios o problemas sanitarios específicos del banano por la situación del país. • Enfermedades del cultivo y de los agricultores. • Riesgos climáticos afectan la producción y la calidad del banano. • El ausentismo del personal y salida de personal van en aumento afectando la estabilidad laboral.	• Propagación de enfermedades agrícolas. • La situación de inseguridad en el país puede impactar las operaciones logísticas, la seguridad del personal y la estabilidad general del negocio. • Competencia de otros países productores de banano con menores costos o ventajas logísticas. • Conflictos con las comunidades locales y huelgas laborales interrumpen las operaciones.

Elaborado por: Autor

Análisis. - Reybanpac, como líder bananero en Ecuador y la provincia de Los Ríos, se cimienta en fortalezas robustas como su vasta experiencia, escala de producción, y un firme compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo social a través de programas de capacitación que le permiten capitalizar oportunidades como la constante demanda global de banano y la creciente preferencia por productos sostenibles, además de explorar la diversificación de cultivos y fortalecer alianzas estratégicas. Sin embargo, la empresa enfrenta debilidades intrínsecas, siendo la más crítica su alta vulnerabilidad a enfermedades devastadoras como el Fusarium R4T y la inherente dependencia del monocultivo, además la

alta rotación de personal y el ausentismo, donde estas vulnerabilidades se ven exacerbadas por amenazas externas significativas, incluyendo la volátil situación de seguridad en Ecuador, además existen los riesgos climáticos impredecibles, y las fluctuaciones de precios en el mercado internacional.

4.1.2 Entrevista al Gerente de la Zona El Vergel

La entrevista realizada al gerente zona de la empresa permitió identificar las debilidades del control interno que afectan la rotación del personal agrícola.

Tabla 5. *Entrevista al Gerente de Reybanpac, Zona Vergel*

Nº	Pregunta	Respuesta
1	¿La empresa cuenta con un sistema de control interno específico que garantice la estabilidad del personal agrícola en la zona Vergel?	Sí, la empresa tiene un sistema de control interno, pero en esta zona está limitada su efectividad por muchos factores, como la alta rotación y el problema para retener el personal.
2	¿Conoce usted si existen procedimientos y políticas oficiales para la selección y contratación?	Sí, los procedimientos son formales; se inicia con la entrevista, referencias y exámenes médicos, pero en ocasiones, por la premura, se aceleran los procesos de selección, lo que puede incidir en la permanencia del personal.
3	¿Cuáles son las políticas y procedimientos de la empresa para	La empresa otorga contratos temporales según sea la necesidad; asimismo, se realizan

	regular la contratación, retención y estabilidad de la empresa?	capacitaciones, aunque son limitadas debido a la rotación.
4	Desde su perspectiva, ¿cuáles cree que son las principales debilidades en los procesos de control interno en relación con la rotación del personal agrícola en la zona Vergel?	Entre las debilidades están la falta de mecanismos seguros de retención, el escaso control de la ejecución de políticas laborales y el poco incentivo que anime a la permanencia del personal.
5	¿De qué manera el control interno existente incide en la rotación del personal agrícola?	La falta de rigurosidad en el control interno existente obstaculiza la detección temprana de problemas que afectan la estabilidad del personal, lo que ayuda a una salida constante de los trabajadores.
6	¿De qué manera se supervisa el cumplimiento de las políticas internas en la empresa?	Los jefes de áreas son los que supervisan el desempeño, la asistencia y el cumplimiento de las normas, aunque el control no es tan preciso, ya que se permite que el problema permanezca.
7	¿Considera usted que existen fallas en el proceso de capacitación y formación del personal que puedan estar contribuyendo a la rotación?	Sí, la capacitación en ocasiones no es suficiente porque muchas veces los trabajadores entran sin experiencia y presentan dificultad al realizar las labores.

	¿Qué medidas ha aplicado la empresa	
8	para contrarrestar el abandono del trabajo?	Se les ha brindado un incentivo anual laboral por el no ausentismo, pero no es suficiente.
9	¿Considera usted que el nivel de satisfacción respecto a las condiciones laborales que reciben los trabajadores afecta la permanencia en la empresa?	Sí, de hecho, muchos trabajadores buscan en otras empresas mejores condiciones laborales en otros sectores y esto incrementa la rotación.
10	¿Usted cree que los beneficios que perciben son suficientes para la retención del personal?	No del todo; aunque se cuenta con algunos incentivos, no es suficiente.
11	¿De qué forma usted cree que la supervisión y evaluación del desempeño del personal agrícola inciden en la permanencia laboral?	Cuando no está bien estructurado, genera insatisfacción y desmotivación en el personal.
12	De acuerdo a su conocimiento, ¿qué cambios deben considerarse para el mejoramiento de la retención del personal agrícola en la zona Vergel?	Las condiciones laborales, mejorar, incentivos económicos y reforzar el control interno y así garantizar el cumplimiento de las políticas.

Fuente: Gerente de Reybanpac, Zona Vergel.

Elaborado por: Autor

La entrevista realizada al gerente arroja varias deficiencias en el control Interno; si bien es cierto la empresa cuenta con un sistema de control interno establecido y procesos

formales para contratación del personal no ha sido suficientemente efectiva su aplicación en la zona Vergel para poder garantizar la estabilidad del personal. También el hecho de que se agilitan los procesos de selección debido a la demanda en su operatividad, lo que afecta a la calidad de las contrataciones y, por ende, incide en la rotación del personal. Por otro lado, a pesar de que hay incentivo como bono anual del no ausentismo tampoco es suficiente; entre las debilidades del control interno existe la ausencia de mecanismos efectivos de retención y la insuficiente supervisión del cumplimiento de las políticas laborales permitiendo así prácticas inconsistentes.

Hay que tener en cuenta que un control interno deficiente dificulta detectar tempranamente los problemas relacionados con la estabilidad laboral, generando condiciones adversas y aumentando la rotación. Otros de los factores presentes son la capacitación limitada y la incorporación de personal que no cuenta con experiencia, contribuyendo también a la rotación, sumando así a la insatisfacción laboral y los beneficios actuales insuficientes con las condiciones laborales, siendo estos factores determinantes para la decisión de los trabajadores en abandonar el empleo.

Por consiguiente, todos los hallazgos mencionados anteriormente indica que existe un control interno deficiente, políticas de retención insuficientes y una supervisión inadecuada inciden en la alta rotación de la Zona El Vergel.

4.1.3 Discusión del Objetivo Específico 1

La rotación del personal en una empresa conlleva a un problema estructural con impactos reveladores en la operatividad de la empresa. Según Alvarez et al. (2020), el capital humano es el elemento más trascendental que tiene la empresa para su funcionamiento,

también puede desequilibrarla con serias implicaciones no solo de pérdida de rentabilidad y ventaja competitiva, sino que puede llevarla a la quiebra por una mala gestión del capital humano y su efecto en los costos ocasionada por diversas causas como la rotación del personal que impacta en la efectividad, eficiencia, competitividad, rentabilidad y desempeño empresarial.

Para Hernández y Durán-Rojas (2022) la rotación del personal en cualquier organización puede ocultarse detrás de la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral, lo cual es influenciado por un conjunto de aspectos vinculados a una insuficiente gestión de los recursos humanos. Esta motivación está ligada estrechamente al ambiente laboral, a las condiciones, salarios y jornadas de trabajo. Por ello, uno de los mayores problemas a los que se ven enfrentadas las organizaciones es a mantener la motivación de sus colaboradores para lograr el éxito reflejado en su productividad.

Por otro lado, un sistema de control interno eficiente debe abarcar tanto la supervisión de procesos administrativos como el cumplimiento de políticas que aseguren la estabilidad del personal. Para Puchaicela (2021) es importante establecer mecanismos que no solo monitoreen las operaciones, sino que también fomenten un ambiente laboral seguro y estable, lo cual es fundamental para la productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Además, un enfoque integral en el control interno puede contribuir a la retención del talento y a la reducción de la rotación de personal, factores clave para la sostenibilidad a largo plazo.

Una deficiente planificación en la selección y contratación del personal puede derivar en alta rotación debido a la falta de alineación entre las habilidades de los candidatos y las

necesidades del puesto, lo que lleva a un desempeño insatisfactorio y frustración laboral. Asimismo, los procesos de selección poco rigurosos o mal estructurados pueden resultar en la contratación de personal no capacitado o incompatible con la cultura organizacional, lo que incrementa la insatisfacción y el deseo de buscar otras oportunidades (Ponce, 2025). Para Ospina (2022) la satisfacción laboral es un factor clave en la estabilidad del trabajador y que la falta de incentivos adecuados genera desmotivación y abandono del puesto.

Finalmente, el informe de COSO (2013) enfatiza la importancia de un control interno sólido que permita monitorear y mitigar riesgos organizacionales. En el caso de la empresa Reybanpac C.L., la falta de mecanismos efectivos de retención y supervisión ha afectado la estabilidad del personal, evidenciando la necesidad de reforzar el control interno para garantizar el cumplimiento de las políticas y reducir la rotación.

4.2 RELACIÓN ENTRE LAS DEFICIENCIAS EN LOS PROCESOS DE CONTROL INTERNO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL AGRÍCOLA DE REYBANPAC C.L., ZONA VERGEL.

En el desarrollo del presente objetivo, se aplicó el cuestionario del control interno bajo el modelo COSO I, con sus cinco componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, sistema de información y comunicación, actividades de monitoreo y supervisión.

4.2.1 Evaluación de Control Interno Aplicado al Gerente

De acuerdo con el cuestionario de control realizado al gerente, se aplicaron 10 preguntas ponderadas de 1 al 10, cada una de ellas con sus respectivas respuestas; luego se

procede a ubicar los porcentajes de la formula basada en la matriz donde se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 6. *Componente Ambiente de Control dirigido al Gerente*

Componente: Ambiente de Control						
Objetivo: Evaluar la cultura organizacional y el compromiso con el control interno en la estabilidad laboral.						
N°	Preguntas	Respuesta		Ponderación		Observación
		Si	No	Óptimo	Obtenido	
1	¿Cuenta la empresa con un código de ética que los trabajadores conocen y aplican?	X		10	10	
2	¿La alta dirección fomenta un buen ambiente laboral basado en la confianza y el respeto?	X		10	10	
3	¿Existen procedimientos concisos que regulan la gestión del personal agrícola en la zona El Vergel?	X		10	10	
4	¿Imparten capacitaciones sobre la importancia del control interno y el cumplimiento de las normas laborales?		X	10	0	Inexistencia

5	¿Los valores empresariales están alineados con las prácticas de gestión de recursos humanos y son reforzados con constancia?	X	10	10	
6	¿El proceso para seleccionar y contratar al personal agrícola está basado en criterios y objetivos transparentes?	X	10	10	
7	¿Los jefes y supervisores reciben capacitaciones de liderazgo y gestión del desempeño y la retención del personal?	X	10	10	
8	¿Se evalúa periódicamente el desempeño de los trabajadores para mejorar su satisfacción y productividad?	X	10	5	Solo a personal con labores especializadas.
9	¿Cuenta la empresa con mecanismos para que los trabajadores reporten anomalías sin temor a posibles represalias?	X	10	10	
10	¿Está relacionada la rotación del personal agrícola con las deficiencias en el ambiente de	X	10	8	

control y la falta de medidas

correctivas a tiempo?

Totales	100	83
----------------	------------	-----------

Fuente: Gerente de Reybanpac, Zona Vergel.

Elaborado por: Autor

Cálculo de Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Puntaje óptimo}} * 100$$

$$NC = \frac{83}{100} * 100$$

$$NC = 83\%$$

Cálculo de Nivel de Riesgo

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 83\%$$

$$NR = 17\%$$

Tabla 7. Matriz Nivel de Confianza y Riesgo del Ambiente de Control

Confianza	%	Riesgo	%
Bajo	15%-50%	Alto	76%-95%
Moderado	51%-75%	Moderado	51%-75%
Alto	76%-95%	Bajo	15%-50%

Elaborado por: Autor

Análisis e interpretación

En la evaluación del componente Ambiente de control del COSO I, se obtuvo una calificación promedio de 83 puntos sobre un puntaje total de 100. Se determinó un nivel de

confianza alto que corresponde al 83% y un nivel de riesgo bajo del 17% y esto se debe al incumplimiento de las capacitaciones sobre la importancia del control interno y el cumplimiento de las normas laborales y a que no se evalúa periódicamente el desempeño de todos los trabajadores para mejorar su satisfacción y productividad.

4.2.2 Evaluación de Control Interno Aplicado al Jefe de Talento Humano

De acuerdo con el cuestionario de control realizado al gerente, se aplicaron 10 preguntas ponderadas de 1 al 10, cada una de ellas con sus respectivas respuestas; luego se procede a ubicar los porcentajes de la formula basada en la matriz donde se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 8. *Componente Evaluación de Riesgo dirigido al Jefe de Talento Humano*

Componente: Evaluación de Riesgo						
Objetivo: Analizar si la empresa identifica y gestiona los riesgos que afectan la estabilidad laboral.						
N°	Preguntas	Respuesta		Ponderación		Observación
		Si	No	Óptimo	Obtenido	
1	¿Identifica la empresa regularmente los factores de riesgo que afectan la estabilidad laboral del personal agrícola?	X		10	8	Regular, pero puede documentarse de mejor forma.
2	¿Se realizan análisis de riesgos para determinar el impacto de la	X		10	9	Falta hacerlos de manera más exhaustiva.

	rotación del personal en las operaciones agrícolas?				
3	¿La empresa ha identificado la insatisfacción laboral como un factor de riesgo en la retención de trabajadores?	X	10	0	No se reconoce como un factor que afecte a la retención.
4	¿Se evalúan las causas de la alta rotación y se toman medidas correctivas?	X	10	10	
5	¿Se llevan registros y análisis estadísticos sobre la salida del personal agrícola para identificar tendencias y riesgos?	X	10	10	
6	¿Se crean planes de acción para amenorar los riesgos identificados en la rotación del personal?	X	10	10	
7	¿La empresa cuenta con mecanismos para receptar y analizar la retroalimentación del personal agrícola en cuanto a sus condiciones laborales?	X	10	10	

	¿Se elaboran entrevistas o encuestas para medir el nivel de			
8	satisfacción laboral y prevenir los riesgos de la rotación del personal?	X	10	10
	¿La empresa posee estrategias para poder abordar los riesgos con respecto a la falta de estabilidad del personal?	X	10	7
	¿Se analizan las razones de			
10	renuncia o despidos para reducir la rotación del personal agrícola?	X	10	10
	Totales		100	85

Fuente: Jefe de Talento Humano de Reybanpac, Zona Vergel.

Elaborado por: Autor

Cálculo de Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Puntaje óptimo}} * 100$$

$$NC = \frac{85}{100} * 100$$

$$NC = 85\%$$

Cálculo de Nivel de Riesgo

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 85\%$$

$$NR = 15\%$$

Tabla 9. *Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de la Evaluación de Riesgos*

Confianza	%	Riesgo	%
Bajo	15%-50%	Alto	76%-95%
Moderado	51%-75%	Moderado	51%-75%
Alto	76%-95%	Bajo	15%-50%

Elaborado por: Autor

Análisis e interpretación

En la evaluación del componente Evaluación de riesgos se obtuvo una calificación promedio de 85 puntos sobre un puntaje total de 100. Se determinó un nivel de confianza alto que corresponde al 85% y un nivel de riesgo bajo del 15% y esto se debe que la empresa no identifica la insatisfacción laboral como un factor de riesgo en la retención de trabajadores. Además, la falta de identificación y análisis de factores de riesgos impactan en la rotación del personal de la empresa.

4.2.3 Evaluación de Control Interno aplicado al Jefe de Zona

De acuerdo con el cuestionario de control realizado al jefe de zona, se aplicaron 10 preguntas, cada una de ellas con sus respectivas respuestas; luego se procede a ubicar los porcentajes de la formula basada en la matriz donde se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 10. *Componente Actividades de Control dirigido al Jefe de Zona*

Componente: Actividades de Control
Objetivo: Evaluar los procedimientos implementados para garantizar el cumplimiento de normas internas.

N°	Preguntas	Respuesta		Ponderación		Observación
		Si	No	Óptimo	Obtenido	
1	¿Se documentan diariamente los procedimientos de las actividades diarias del personal?	X		10	10	
2	¿Se emplean controles al personal agrícola para asegurar el cumplimiento de las políticas internas?	X		10	10	
3	¿Los supervisores efectúan revisiones con frecuencia para cerciorarse de que las tareas asignadas se ejecuten según lo establecido?	X		10	8	Se realizan revisiones frecuentes, pero con oportunidad de mejora en la cobertura.
4	¿Existen mecanismos para identificar y corregir desviaciones en los procedimientos operativos del personal agrícola?	X		10	10	
5	¿Se hacen auditorías internas con el fin de evaluar la	X		10	5	Se realizan revisiones esporádicas.

	efectividad de las actividades de control en la zona vergel?				
6	¿El personal agrícola recibe capacitación continua sobre los controles y procedimientos establecidos por la empresa?	X	10	10	
7	¿Se implementan acciones de manera oportuna para corregir deficiencias en los procesos de control?	X	10	10	
8	¿Existen controles de supervisión para la asistencia y puntualidad del personal agrícola?	X	10	10	
9	¿Se evalúa constantemente el desempeño del personal agrícola para poder asegurar el cumplimiento de los objetivos laborales?	X	10	5	No, solo en ciertas áreas y semestralmente.
10	¿Considera que las deficiencias de las actividades de control inciden directamente en la satisfacción laboral y la	X	10	7	

estabilidad del personal agrícola		
en la zona vergel?		
Totales	100	85

Fuente: Jefe de Zona de Reybanpac, Zona Vergel.

Elaborado por: Autor

Cálculo de Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Puntaje óptimo}} * 100$$

$$NC = \frac{85}{100} * 100$$

$$NC = 85\%$$

Cálculo de Nivel de Riesgo

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 85\%$$

$$NR = 15\%$$

Tabla 11. Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de Actividades de Control

Confianza	%	Riesgo	%
Bajo	15%-50%	Alto	76%-95%
Moderado	51%-75%	Moderado	51%-75%
Alto	76%-95%	Bajo	15%-50%

Elaborado por: Autor

Análisis e interpretación

En la evaluación del componente Actividades de control del COSO I, se obtuvo una calificación promedio de 15 puntos sobre un puntaje total de 100. Se determinó un nivel de

confianza alto que corresponde al 85% y un nivel de riesgo bajo del 15% y esto se debe a la falta de revisiones con frecuencia para cerciorarse de que las tareas asignadas se ejecuten según lo establecido y a la falta de evaluación constante del desempeño del personal agrícola para poder asegurar el cumplimiento de los objetivos laborales y asimismo la falta de evaluaciones interna.

4.2.4 Evaluación de Control Interno Aplicado al Supervisor de Zona

De acuerdo con el cuestionario de control realizado al supervisor de zona, se aplicaron 10 preguntas ponderadas de 1 al 10, cada una de ellas con sus respectivas respuestas; luego se procede a ubicar los porcentajes de la formula basada en la matriz donde se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 12. *Componente Información y Comunicación dirigido al Supervisor de Zona*

Componente: Información y Comunicación						
Objetivo: Evaluar la transparencia y el flujo de información sobre las políticas internas						
N°	Preguntas	Respuesta		Ponderación		Observación
		Si	No	Óptimo	Obtenido	
1	¿Se brinda información clara y a tiempo por parte de la empresa a los trabajadores agrícolas sobre sus responsabilidades y expectativas laborales?	X		10	10	
2	¿Existen canales de comunicación establecidos	X		10	10	

	donde los trabajadores puedan reportar problemas e inquietudes?					
	¿Se les brinda capacitación sobre cómo utilizar los canales de comunicación?	X	10	5	Falta de socialización de los puntos de comunicación.	
4	¿Se les brinda retroalimentación regular a los trabajadores agrícolas sobre el desempeño laboral?	X	10	10		
5	¿A los trabajadores se les informa cuando existen cambios en los procedimientos o políticas de la empresa?	X	10	5	Falta de socialización de los puntos de comunicación.	
6	¿Se usan herramientas de comunicación efectivas como reuniones, cartelera o correos para llegar a todo el personal agrícola?	X	10	10		
7	¿Se promueve un ambiente de comunicación honesta y abierta entre los supervisores y los trabajadores agrícolas?	X	10	10		

8	¿Se les da seguimiento a las sugerencias e inquietudes de los trabajadores agrícolas?	X	10	7	Sí, pero se requiere un mayor control.
9	¿Se les muestra los resultados de las evaluaciones de control interno al personal agrícola?	X	10	10	
10	¿Considera que la comunicación interna contribuye a la satisfacción laboral de los trabajadores agrícolas?	X	10	10	
Totales			100	83	

Fuente: Supervisor de Reybanpac, Zona Vergel.

Elaborado por: Autor

Cálculo de Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Puntaje óptimo}} * 100$$

$$NC = \frac{83}{100} * 100$$

$$NC = 83\%$$

Cálculo de Nivel de Riesgo

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 83\%$$

$$NR = 17\%$$

Tabla 13. *Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de Información y Comunicación*

Confianza	%	Riesgo	%
Bajo	15%-50%	Alto	76%-95%
Moderado	51%-75%	Moderado	51%-75%
Alto	76%-95%	Bajo	15%-50%

Elaborado por: Autor

Análisis e interpretación

En la evaluación del componente Información y comunicación del COSO I, se obtuvo una calificación promedio de 83 puntos sobre un puntaje total de 100. Se determinó un nivel de confianza alto que corresponde al 83% y un nivel de riesgo bajo del 17% y esto se debe a la falta de comunicación entre los altos rangos con los trabajadores, a la falta de capacitación sobre cómo utilizar los medios de comunicación y al poco seguimiento de las inquietudes y sugerencias de los trabajadores.

4.2.5 Evaluación de Control Interno Aplicado al Administrador

De acuerdo con el cuestionario de control realizado al administrador, se aplicaron 10 preguntas ponderadas de 1 al 10, cada una de ellas con sus respectivas respuestas; luego se procede a ubicar los porcentajes de la fórmula basada en la matriz donde se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 14. *Componente Supervisión y Monitoreo dirigido al Administrador*

Componente: Supervisión y Monitoreo							
Objetivo: Evaluar cómo la empresa mide la efectividad del control interno en la estabilidad laboral.							
N°	Preguntas	Respuesta		Ponderación		Observación	
		Si	No	Óptimo	Obtenido		
1	¿Se hacen evaluaciones constantes del sistema de control interno?		X	10	0	Se hacen evaluaciones anuales.	
2	¿Se inspeccionan y actualizan los procedimientos del control interno de forma habitual?	X		10	10		
3	¿Se les hace un seguimiento de las deficiencias de control interno identificadas y se toman acciones correctivas?	X		10	10		
4	¿Se manejan indicadores de rendimiento para monitorear la efectividad del control interno?			10	10		
5	¿Se efectúan auditorías internas o externas para evaluar el control interno?	X		10	10		

	¿Se fomenta la comunicación sobre los problemas o irregularidades entre los trabajadores?	X	10	10	
6					
	¿Se les capacita constantemente a los empleados sobre los procedimientos de control interno?	X	10	5	Sí se capacita al personal, pero de manera irregular.
7					
	¿Se registran los resultados de las evaluaciones de control interno y las medidas correctivas adoptadas?	X	10	10	
8					
	¿Se evalúa la efectividad de las medidas de control interno adoptadas para reducir la rotación del personal?	X	10	10	
9					
	¿Considera que el sistema de monitoreo de control interno presenta deficiencias en su efectividad?	X	10	7	Sí, en ciertos aspectos relevantes.
10					
Totales			100	82	

Fuente: Administrador de Reybanpac, Zona Vergel.

Elaborado por: Autor

Cálculo de Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Puntaje óptimo}} * 100$$

$$NC = \frac{82}{100} * 100$$

$$NC = 82\%$$

Cálculo de Nivel de Riesgo

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 82\%$$

$$NR = 18\%$$

Tabla 15. *Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de Supervisión y Monitoreo*

Confianza	%	Riesgo	%
Bajo	15%-50%	Alto	76%-95%
Moderado	51%-75%	Moderado	51%-75%
Alto	76%-95%	Bajo	15%-50%

Elaborado por: Autor

Análisis e interpretación

En la evaluación del componente Supervisión y Monitoreo del COSO I, se obtuvo una calificación promedio de 82 puntos sobre un puntaje total de 100. Se determinó un nivel de confianza alto que corresponde al 82% y un nivel de riesgo bajo del 18% y esto se debe a que no se realizan evaluaciones contantes al sistema de control interno, no se capacita al personal laboral sobre el control interno de forma regular y la existencia de deficiencias en el sistema de control interno implementado en la empresa.

4.2.6 Análisis de los Componentes del Control Interno

Utilizando el Marco de referencia COSO I, se determina los resultados de los cuestionarios aplicados al personal encargado de la Zona El vergel de la Empresa Reybanpac, CL., de los cinco componentes del sistema de control interno.

Tabla 16. *Componentes del Control Interno*

N°	Componente	Ponderación		Confianza		Riesgo	
		Óptimo	Obtenido	%	Nivel	%	Nivel
1	Ambiente de control	100	83	83%	Alto	17%	Bajo
2	Evaluación de riesgos	100	85	85%	Alto	15%	Bajo
3	Actividades de control	100	85	85%	Alto	15%	Bajo
4	Información y comunicación	100	83	83%	Alto	17%	Bajo
5	Supervisión y monitoreo	100	82	82%	Alto	18%	Bajo
Total		500	418				

Elaborado por: Autor

Cálculo de Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Puntaje óptimo}} * 100$$

$$NC = \frac{418}{500} * 100$$

$$NC = 84\%$$

Cálculo de Nivel de Riesgo

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 84\%$$

$$NR = 16\%$$

Tabla 17. *Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de los componentes del control interno.*

Confianza	%	Riesgo	%
Bajo	15%-50%	Alto	76%-95%
Moderado	51%-75%	Moderado	51%-75%
Alto	76%-95%	Bajo	15%-50%

Elaborado por: Autor

Análisis e interpretación

La evaluación del control interno en la Zona El Vergel de la empresa Reybanpac, CL., basada en el marco COSO I, reflejó un nivel de confianza del 84% y un riesgo del 16%, lo que indica un sistema de control interno sólido, pero con oportunidades de mejora. Se evidenció que la empresa ha desarrollado un buen ambiente de control, con procedimientos definidos y gestión de riesgos, además de contar con canales de comunicación que favorecen el flujo de información interna. Sin embargo, se identificaron debilidades como la falta de capacitaciones constantes sobre control interno y normas laborales, evaluaciones insuficientes del desempeño del personal agrícola y deficiencias en la socialización de políticas y seguimiento de inquietudes de los trabajadores.

4.2.7 Determinación del Riesgo Inherente

Tabla 18. *Cuestionario del Riesgo Inherente dirigido al Jefe de Recursos Humanos*

Riesgo Inherente				
Objetivo: Identificar los riesgos internos y externos que afectan la estabilidad laboral.				
N°	Preguntas	Respuesta		Observación
		Si	No Óptimo Obtenido	

1	¿Los contratos temporales no afectan la retención del personal agrícola?	X	10	5	Sí, porque muchos trabajadores buscan estabilidad laboral.
2	¿El salario ofrecido es un factor que influye en la rotación del personal?	X	10	7	Sí, porque algunos empleados lo consideran insuficiente.
3	¿Las condiciones laborales influyen en la decisión del personal para permanecer en la empresa?	X	10	9	Cuando el ambiente de trabajo es favorable y las herramientas son adecuadas, los trabajadores se sienten más comprometidos.
4	¿El nivel de capacitación del personal agrícola influye en su permanencia en la empresa?	X	10	9	Sí, dado que aquellos con mayor preparación pueden desempeñarse mejor.
5	¿Se han identificado mejores oportunidades laborales en la zona como causa de la rotación?	X	10	0	No, no se han realizado tales investigaciones.

6	¿La competencia ofrece mejores beneficios laborales que afectan la retención del personal?	X	10	8	Tratamos de ofrecer los mismos beneficios laborales que la competencia.
7	¿Factores climáticos o agrícolas han afectado la estabilidad laboral en la empresa?	X	10	8	Sí, en época de invierno a muchos trabajadores se les dificulta asistir.
8	¿La falta de supervisión afecta la motivación y permanencia del personal?	X	10	9	Sí, porque sin una supervisión efectiva se puede incurrir deficiencias en el talento humano.
9	¿Se han realizado estudios para analizar las razones de abandono del puesto de trabajo?	X	10	10	
10	¿Los trabajadores expresan insatisfacción con sus condiciones laborales?	X	10	8	En aspectos como los descansos, incentivos y oportunidades de crecimiento.
Totales			100	73	

Fuente: Jefe de Recursos Humanos de Reybanpac, Zona Vergel.

Elaborado por: Autor

Cálculo de Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Puntaje óptimo}} * 100$$

$$NC = \frac{73}{100} * 100$$

$$NC = 73\%$$

Cálculo de Nivel de Riesgo

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 73\%$$

$$NR = 27\%$$

Tabla 19. Matriz Nivel de Confianza y Riesgo de Supervisión y Monitoreo

Confianza	%	Riesgo	%
Bajo	15%-50%	Alto	76%-95%
Moderado	51%-75%	Moderado	51%-75%
Alto	76%-95%	Bajo	15%-50%

Elaborado por: Autor

Análisis e interpretación

En la evaluación del componente Riesgo Inherente, se obtuvo una calificación promedio de 73 puntos sobre 100, lo que representa un nivel de confianza medio del 73% y un nivel de riesgo bajo del 27%. Esto indica que existen riesgos internos y externos significativos que pueden impactar la estabilidad laboral en la empresa. Factores como la competencia laboral, condiciones de trabajo, supervisión y salario han demostrado ser elementos clave en la rotación del personal. Además, se ha identificado que no se han

analizado completamente las oportunidades laborales en la zona como una causa de la rotación.

4.2.8 Matriz de Hallazgos

Tabla 20. Matriz de Hallazgos de la Empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel

N°	Componente	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Conclusiones	Recomendaciones
1	Ambiente de Control	Deficiencias en la evaluación del desempeño del personal agrícola.	Código de Trabajo de Ecuador, Art. 42: "El empleador tiene la obligación de proporcionar los medios necesarios para que los trabajadores mejoren su capacitación y eficiencia laboral."	Falta de mecanismos de evaluación constante del desempeño laboral.	Bajo rendimiento del personal y falta de incentivos para mejorar la productividad.	Se identificó una debilidad en la evaluación del desempeño, lo que puede afectar la estabilidad laboral y la motivación del personal.	Diseñar un programa de incentivos para el personal, para fortalecer el ambiente de control y la operatividad de las funciones realizadas.
2	Actividades de Control	Deficiencias en la supervisión y seguimiento en las tareas agrícolas asignadas.	ISO 31000: "La gestión de riesgos debe ser parte del proceso organizacional para reducir incertidumbres y fortalecer la toma de decisiones."	Supervisión insuficiente de las tareas asignadas al personal agrícola.	Disminución en la productividad y posible incumplimiento de los objetivos operativos.	Se identificó que la falta de supervisión limita el cumplimiento eficiente de las actividades operativas.	Definir personal capacitado para la supervisión efectiva y control de cumplimiento de tareas, enfocándose en la seguridad del trabajador y las necesidades para

							realizar sus actividades agrícolas.
3	Actividades de Control	Ausencia de auditorías internas en los procesos operativos.	NIA 315, NIA 200, NIA 220: "La falta de auditorías periódicas impide la evaluación temprana de riesgos y posibles errores en la información financiera."	Ausencia de un plan de auditoría interna en los procesos de control agrícola.	Debilitamiento del sistema de control, riesgo de fraudes y toma de decisiones estratégicas poco confiables.	La falta de auditorías internas impide la supervisión adecuada, afectando la eficiencia operativa y el cumplimiento normativo.	Ejecutar periódicamente auditorías internas de manera semestral con revisiones en todas las áreas claves, para fortalecer los procesos operativos y generales en la zona agrícola.
4	Información y comunicación	Deficiencias en la socialización de canales de comunicación interna.	Ley Orgánica de Comunicación, Art. 35: "Todas las personas tienen derecho a acceder, capacitarse y usar las tecnologías de información y comunicación para potenciar el disfrute de sus derechos y	Falta de difusión adecuada sobre los medios de comunicación existentes en la empresa.	Desconocimiento del personal sobre cómo expresar inquietudes o reportar problemas.	La falta de información clara afecta la comunicación efectiva entre supervisores y trabajadores.	Establecer programas de capacitación continua para mejorar la comunicación interna y fomentar el trabajo en equipo.

			oportunidades de desarrollo.”				
5	Supervisión y monitoreo	No se realizan evaluaciones constantes del sistema de control interno.	Normas NIC 401-04 "El monitoreo continuo es necesario para evaluar la calidad del desempeño del control interno a lo largo del tiempo."	Falta de un sistema de monitoreo constante del control interno.	Ineficiencia en la identificación y corrección de deficiencias en los procesos de control.	La ausencia de un sistema de monitoreo disminuye la efectividad del control interno y aumenta los riesgos operativos.	Establecer un sistema de monitoreo periódico de las actividades agrícolas donde se mida el desempeño y se identifiquen los problemas para dar seguimiento y encantar soluciones pertinentes.

Elaborado por: Autor

4.2.9 Encuesta dirigida a los trabajadores agrícolas de la Zona El vergel de la empresa Reybanpac, C.L.

Con el fin de conocer la relación entre las deficiencias en los procesos de control interno y la satisfacción laboral del personal se elaboró una encuesta al personal agrícola la cual fue clave para saber su percepción sobre las condiciones laborales y el ambiente de trabajo.

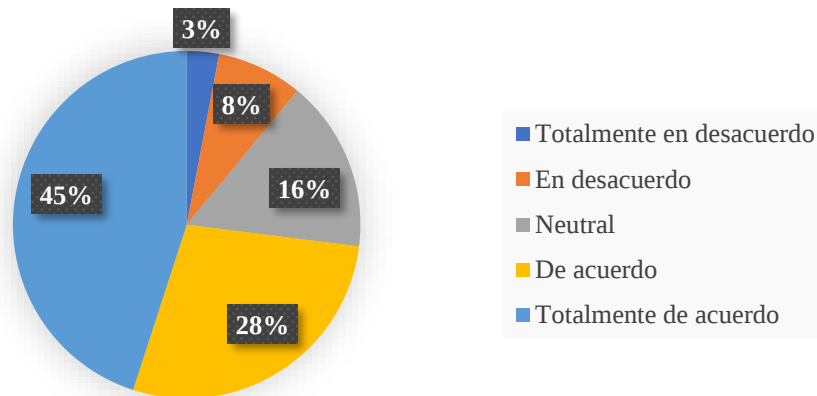
1. Las condiciones laborales en la empresa son adecuadas para desempeñar mi trabajo.

Tabla 21. *Condiciones Laborales*

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	3%
En desacuerdo	21	8%
Neutral	41	16%
De acuerdo	73	28%
Totalmente de acuerdo	117	45%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 1. Condiciones Laborales



Elaborado por: Autor

Análisis

Del total de encuestado un 45% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con que las condiciones laborales en la empresa son adecuadas para desempeñar su trabajo, mientras que un 28% está de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los trabajadores perciben positivamente las condiciones laborales. Sin embargo, un 16% se muestra neutral, lo que sugiere que podría haber áreas de mejora. Además, un 8% está en desacuerdo y un 3% totalmente en desacuerdo, lo que indica que hay un grupo de trabajadores que percibe negativamente las condiciones laborales. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores están satisfechos, es importante que la empresa tome medidas para mejorar las condiciones laborales y prestar atención al grupo de trabajadores que se muestra neutral o insatisfecho.

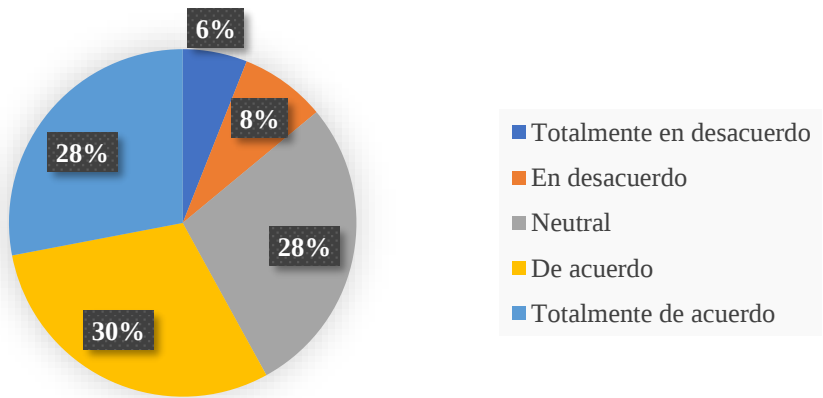
2. Me siento seguro/a en mi puesto de trabajo.

Tabla 22. Seguridad en el Trabajo

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	6%
En desacuerdo	21	8%
Neutral	73	28%
De acuerdo	78	30%
Totalmente de acuerdo	73	28%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 2. Seguridad en el Trabajo



Elaborado por: Autor

Análisis

El 30% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con sentirse seguros en su puesto de trabajo, mientras que un 28% está totalmente de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los trabajadores perciben positivamente la seguridad en su puesto de trabajo. Sin

embargo, un 28% se muestra neutral, lo que sugiere que podría haber áreas de mejora en cuanto a la seguridad laboral. Además, un 8% está en desacuerdo y un 6% totalmente en desacuerdo, lo que indica que hay un grupo de trabajadores que percibe negativamente la seguridad en su puesto de trabajo. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores están satisfechos con la seguridad laboral, es importante que la empresa tome medidas para mejorarla y prestar atención al grupo de trabajadores que se muestra neutral o insatisfecho.

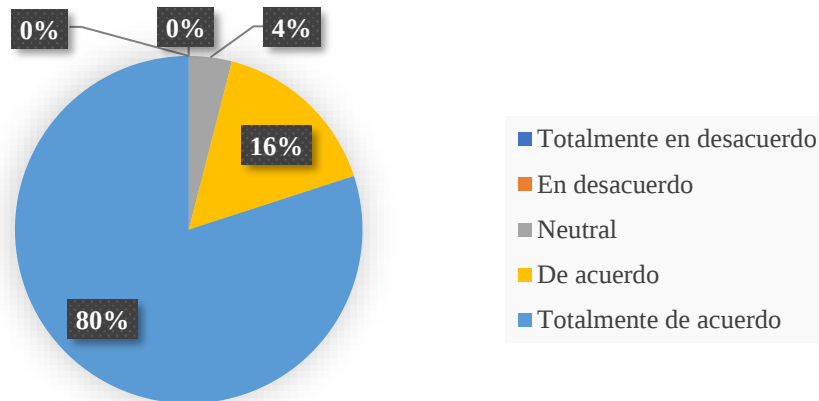
3. La empresa me brinda los recursos y herramientas necesarias para realizar mis funciones.

Tabla 23. *Recursos y Herramientas Necesarias*

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	10	4%
De acuerdo	42	16%
Totalmente de acuerdo	208	80%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 3. Recursos y Herramientas Necesarias



Elaborado por: Autor

Análisis

El 80% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que la empresa les brinda los recursos y herramientas necesarias para realizar sus funciones, lo cual indica un alto nivel de satisfacción en este aspecto. Sin embargo, un 16% de los trabajadores está de acuerdo, lo que sugiere que podría haber áreas de mejora en cuanto a la calidad o disponibilidad de los recursos y herramientas. Además, un 4% se muestra neutral, esto recalca que hay trabajadores que no están seguros de si la empresa les proporciona los recursos y herramientas adecuadas. Aunque ningún trabajador está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación es importante que la empresa tome medidas para mejorar aún más la satisfacción de los trabajadores en este aspecto, prestando atención al grupo de trabajadores que se muestra neutral.

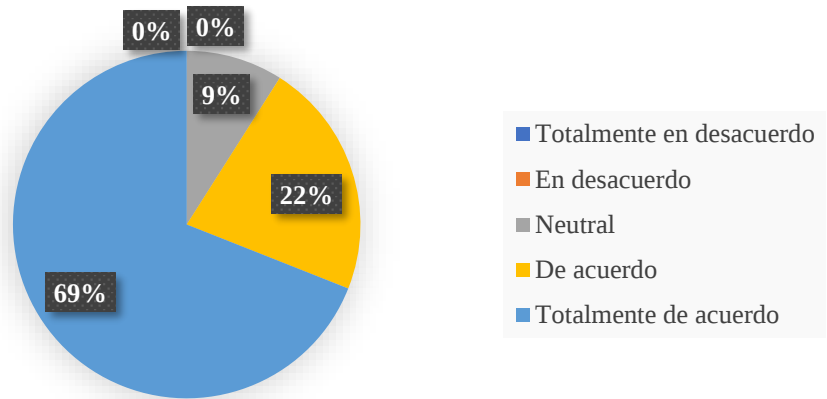
4. Las políticas de seguridad y salud ocupacional son claras y se cumplen adecuadamente.

Tabla 24. *Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional*

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	23	9%
De acuerdo	57	22%
Totalmente de acuerdo	180	69%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 4. *Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional*



Elaborado por: Autor

Análisis

El 69% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con que las políticas de seguridad y salud ocupacional son claras y se cumplen adecuadamente, lo que

indica un alto nivel de conformidad con las medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Sin embargo, un 22% de los trabajadores está de acuerdo, lo que sugiere áreas de mejora en cuanto a la claridad o el cumplimiento de las políticas, un 9% se muestra neutral, lo que indica que podría haber un grupo de trabajadores que no está seguro de si las políticas de seguridad y salud ocupacional son claras o se cumplen adecuadamente, ningún trabajador está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que la empresa está haciendo un buen trabajo en este aspecto. Sin embargo, es importante prestar atención al grupo de trabajadores que se muestra neutral.

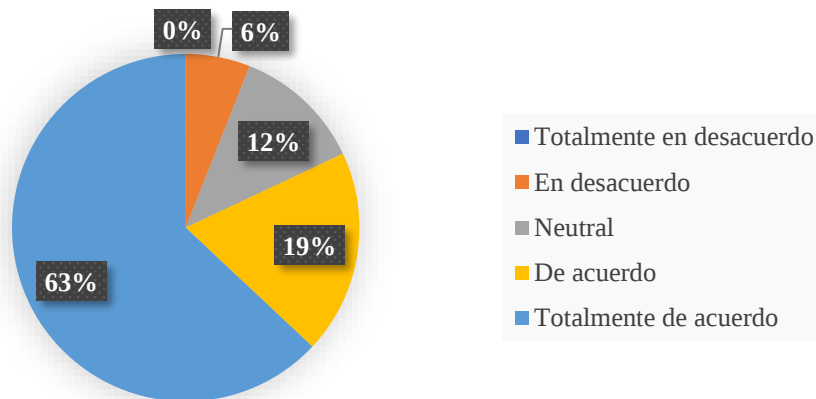
5. Considero que mi trabajo en la empresa es estable y con oportunidades de continuidad.

Tabla 25. Trabajo Estable

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	16	6%
Neutral	31	12%
De acuerdo	49	19%
Totalmente de acuerdo	164	63%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 5. Trabajo Estable



Elaborado por: Autor

Análisis

Un 63% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que su trabajo en la empresa es estable y con oportunidades de continuidad, lo cual sugiere un alto nivel de confianza en la estabilidad laboral. Sin embargo, un 19% de los trabajadores está de acuerdo, lo que indica que podría haber áreas de mejora en cuanto a la percepción de estabilidad y oportunidades de continuidad. Por otro lado, un 12% se muestra neutral, lo que indica que podría haber un grupo de trabajadores que no está seguro de la estabilidad y las oportunidades de continuidad en la empresa. Es importante destacar que un 6% de los trabajadores está en desacuerdo o sea perciben negativamente la estabilidad y las oportunidades de continuidad en su trabajo.

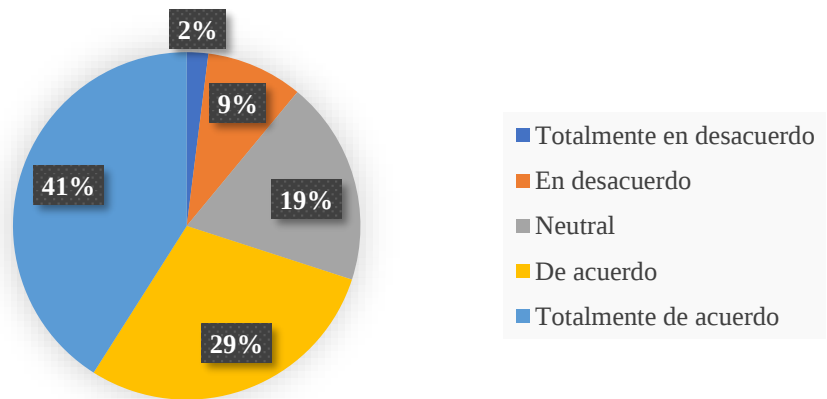
6. El salario que recibo es justo en relación con mis responsabilidades.

Tabla 26. *Salario Justo*

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	2%
En desacuerdo	24	9%
Neutral	49	19%
De acuerdo	75	29%
Totalmente de acuerdo	107	41%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 6. *Salario Justo*



Elaborado por: Autor

Análisis

El 41% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con que el salario que reciben es justo en relación con sus responsabilidades, lo que indica un nivel significativo de satisfacción con la remuneración. Sin embargo, un 29% de los trabajadores

está de acuerdo, lo que sugiere que podría haber áreas de mejora en cuanto a la percepción de justicia salarial. Además, un 19% se muestra neutral, lo que indica que podría haber un grupo de trabajadores que no está seguro de si su salario es justo en relación con sus responsabilidades. Es importante destacar que un 9% de los trabajadores está en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo con la afirmación, aunque son minoría es necesario que se tome medidas para abordar las preocupaciones de este grupo y mejorar la percepción general de justicia salarial entre los trabajadores.

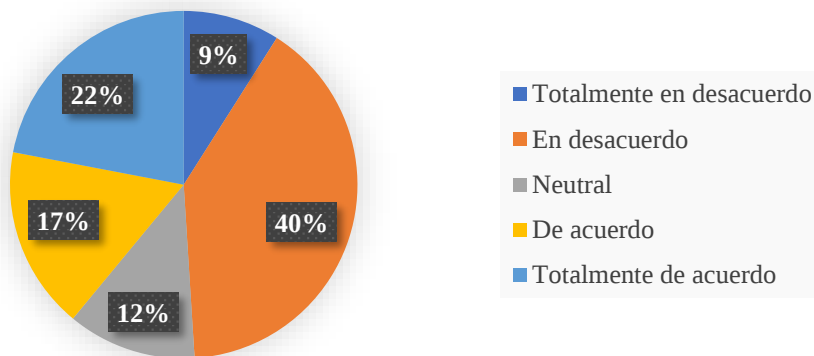
7. Los beneficios laborales que ofrece la empresa (bonos, incentivos, días libres, etc.) son satisfactorios.

Tabla 27. *Beneficios Laborales*

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	9%
En desacuerdo	104	40%
Neutral	31	12%
De acuerdo	44	17%
Totalmente de acuerdo	57	22%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 7. Beneficios Laborales



Elaborado por: Autor

Análisis

El 40% expresa estar "En desacuerdo" y un 9% Totalmente en desacuerdo, lo que evidencia una clara insatisfacción generalizada que supera con creces al 22% que se muestra Totalmente de acuerdo y al 17% De acuerdo; esta disparidad representa un riesgo de rotación de personal y un impacto negativo en la moral y productividad, haciendo imperativa una revisión del paquete de beneficios, incluyendo la comparación con la competencia, la identificación de las necesidades de los trabajadores y la evaluación de la relación costo-beneficio, junto con una comunicación clara y transparente de los beneficios y la implementación de acciones correctivas para abordar las deficiencias y mejorar la satisfacción de los empleados.

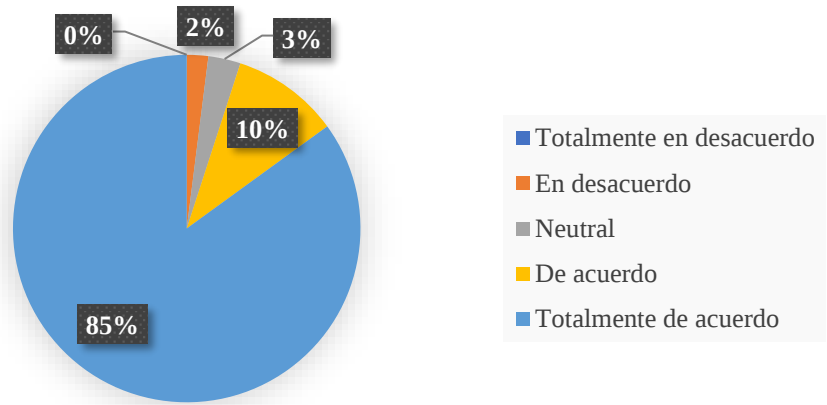
8. Recibo los pagos de manera puntual y sin inconvenientes.

Tabla 28. *Pagos Puntuales*

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	2%
Neutral	8	3%
De acuerdo	26	10%
Totalmente de acuerdo	221	85%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 8. *Pagos Puntuales*



Elaborado por: Autor

Análisis

El 85% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con que reciben sus pagos de manera puntual y sin inconvenientes, un 10% de los trabajadores está de

acuerdo y un 3% se muestra neutral lo que indica un nivel extremadamente alto de satisfacción con la puntualidad y la eficiencia del proceso de pago. Es importante destacar que solo un 2% de los trabajadores está en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que la empresa está haciendo un excelente trabajo en este aspecto.

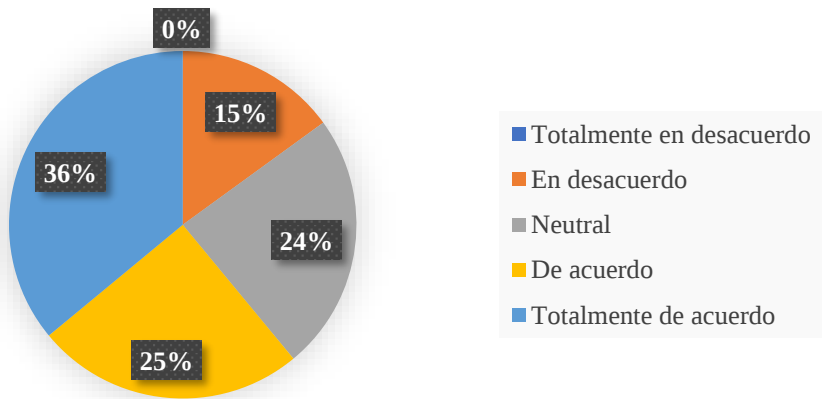
9. Me siento motivado en las actividades que realizo en la empresa.

Tabla 29. *Motivación en las actividades*

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	39	15%
Neutral	62	24%
De acuerdo	65	25%
Totalmente de acuerdo	94	36%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 9. *Motivación en las actividades*



Elaborado por: Autor

Análisis

Un 36% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con sentirse motivados en las actividades que realizan, mientras que un 25% está de acuerdo, lo que indica que una parte significativa de la fuerza laboral percibe positivamente su motivación en el trabajo. Sin embargo, un 24% se muestra neutral, lo que sugiere que podría haber áreas de mejora en cuanto a la motivación laboral. Además, un 15% está en desacuerdo, lo que indica que hay un grupo de trabajadores que percibe negativamente su motivación en el trabajo. A pesar que ningún trabajador está en desacuerdo es importante que la empresa tome medidas para mejorar aún más la motivación de los trabajadores, prestando atención al grupo de trabajadores que se muestra neutral o en desacuerdo.

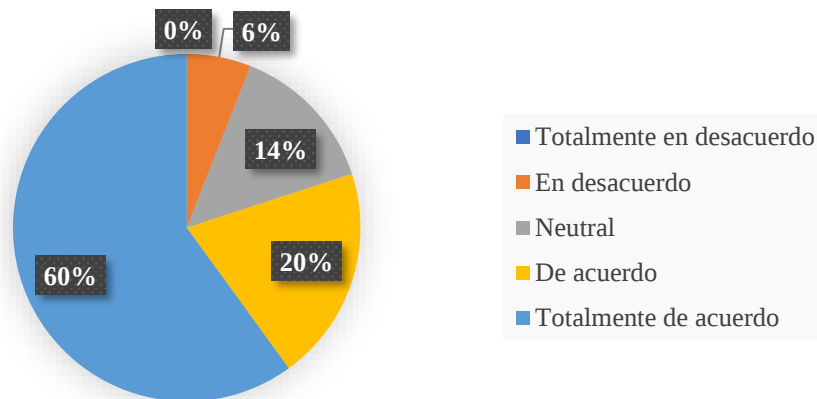
10. Mis supervisores evalúan mi desempeño de manera justa.

Tabla 30. *Evaluación de Desempeño*

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	16	6%
Neutral	36	14%
De acuerdo	52	20%
Totalmente de acuerdo	156	60%
Total	260	100%

Elaborado por: Autor

Figura 10. *Evaluación de Desempeño*



Elaborado por: Autor

Análisis

Un 60% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con que sus supervisores evalúan su desempeño de manera justa, mientras que un 20% está de acuerdo, lo que indica que una parte significativa de la fuerza laboral percibe positivamente la justicia en la evaluación del desempeño. Sin embargo, un 14% se muestra neutral, lo que sugiere que podría haber áreas de mejora en cuanto a la percepción de justicia en la evaluación del desempeño. Además, un 6% está en desacuerdo, lo que indica que hay un grupo de trabajadores que percibe negativamente la justicia en la evaluación del desempeño. Es importante destacar que ningún trabajador está totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que la empresa tiene una base sólida en cuanto a la percepción de justicia en la evaluación del desempeño.

4.2.10 Discusión del Objetivo Específico 2

El análisis de la relación entre las deficiencias en los procesos de control interno y la satisfacción laboral del personal agrícola de Reybanpac C.L., Zona Vergel, ha evidenciado que, si bien la mayoría de los trabajadores perciben positivamente las condiciones laborales, aún existen áreas de mejora que pueden influir en la rotación del personal. Según los resultados de la encuesta, un 73% de los trabajadores están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las condiciones laborales son adecuadas; sin embargo, un 16% se mantiene neutral y un 11% manifiesta inconformidad.

Esta situación puede estar relacionada con las debilidades identificadas en la matriz de hallazgos, tales como la falta de supervisión y seguimiento en las tareas agrícolas y la insuficiente evaluación del desempeño. Investigaciones previas, como la de Britez (2024), señala que un entorno de trabajo bien estructurado, con supervisión efectiva y evaluación constante ayuda a los empleados a crecer profesionalmente, mejora la satisfacción y el compromiso del personal, reduciendo la rotación laboral al aumentar la lealtad y motivación.

Otro aspecto relevante es la percepción sobre la seguridad laboral, donde un 58% de los trabajadores la considera adecuada, pero un 28% se mantiene neutral y un 14% está en desacuerdo. Esto coincide con lo identificado en la matriz de hallazgos, donde la falta de auditorías internas y supervisión en los procesos operativos afecta la estabilidad laboral y genera incertidumbre en los trabajadores. Romero et al. (2020) destacan que la estabilidad y seguridad en el trabajo proporciona a los empleados un sentido de pertenencia y seguridad, dando lugar a la retención del talento porque los motiva a comprometerse a largo plazo con la empresa, ya que sienten que su futuro profesional está asegurado.

Además, la justicia salarial también es un aspecto crítico, donde un 41% de los trabajadores considera justo su salario, pero un 19% se muestra neutral y un 11% en desacuerdo. Este hallazgo es consistente con el estudio de Velázquez y Gamarra (2024), quien señala que la remuneración justa y equitativa es fundamental para reducir la rotación de personal, ya que los empleados que sienten que su remuneración no es justa pueden buscar oportunidades laborales en otras empresas donde se les pague mejor, lo que aumenta los costos de reemplazo y capacitación para la empresa.

Un punto de especial atención es la percepción sobre los beneficios laborales, donde un 40% de los trabajadores está en desacuerdo y un 9% totalmente en desacuerdo, lo que representa un riesgo significativo de rotación del personal y puede impactar la moral y productividad en la empresa. De acuerdo con Mocha et al. (2024), los beneficios laborales que se alinean con las necesidades de los empleados, como la flexibilidad laboral, el equilibrio entre vida personal y profesional, y el acceso a programas de bienestar, pueden aumentar significativamente la satisfacción laboral, ya que los empleados se sienten valorados y apoyados en sus necesidades individuales.

Por lo mencionado anteriormente, resulta imperativo que la empresa fortalezca sus políticas de control interno para mejorar la percepción de justicia laboral, seguridad y beneficios, lo que permitirá reducir los riesgos de rotación del personal y mejorar la satisfacción en el trabajo.

4.3 MEDIDAS DE CONTROL INTERNO ORIENTADAS A REDUCIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRÍCOLA EN REYBANPAC C.L., ZONA VERGEL

4.3.1. Informe de motivos de salida del personal agrícola

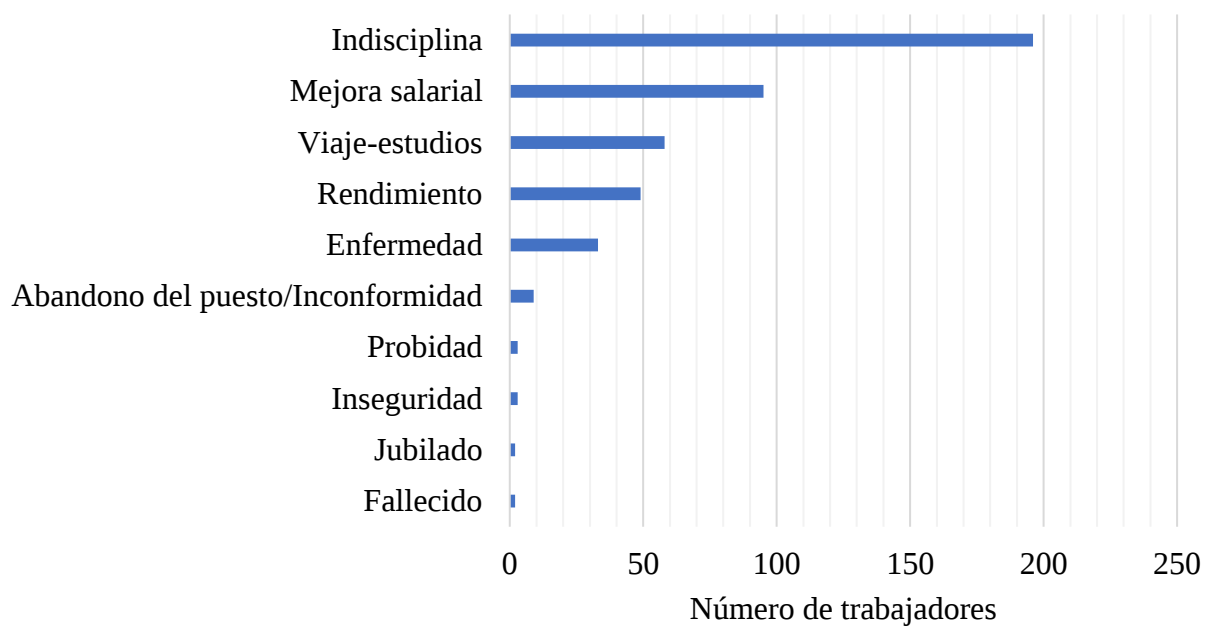
El informe es un documento crucial que analiza las razones por las cuales los empleados dejan una operación agrícola, donde se va identificar patrones y tendencias en la rotación de personal para que los empleadores puedan comprender mejor los factores que influyen en las decisiones de los trabajadores y, en última instancia, implementar estrategias efectivas para mejorar la retención y crear un ambiente de trabajo más favorable.

Tabla 31. *Motivos de salidas de trabajadores en Reybanpac C.L. Zona Vergel*

Motivos de salidas	
Fallecido	2
Jubilado	2
Inseguridad	3
Probidad	3
Abandono del puesto/Inconformidad	9
Enfermedad	33
Rendimiento	49
Viaje-estudios	58
Mejora salarial	95
Indisciplina	196
Total	450

Elaborado por: Autor

Figura 11. *Motivos de salida de trabajadores*



Elaborado por: Autor

Las medidas de control interno tienen como objetivo principal reducir la rotación del personal agrícola en Reybanpac C.L., Zona Vergel, a través del fortalecimiento de estrategias que garanticen la estabilidad laboral, satisfacción de los trabajadores y cumplimiento de normativas internas. La alta rotación de personal en el sector agrícola puede estar influenciada por múltiples factores, como procesos de selección ineficientes, falta de incentivos adecuados, supervisión insuficiente y carencia de programas de desarrollo y comunicación organizacional efectivos.

Las estrategias propuestas en este apartado se basan en los hallazgos obtenidos a partir del análisis de las deficiencias en los procedimientos de control interno, la satisfacción laboral del personal agrícola y las mejores prácticas en gestión de talento humano. Estas estrategias buscan optimizar los procesos de contratación, mejorar las condiciones laborales,

fortalecer la supervisión y auditoría interna, y promover un ambiente de trabajo estable y motivador.

A continuación, se presentan las estrategias y sus respectivas acciones, responsables y mecanismos de evaluación, con el fin de garantizar una implementación efectiva y sostenida en el tiempo.

Tabla 32. Medidas de Fortalecimiento del Control Interno

Estrategia	Objetivo	Acciones	Responsable	Presupuesto
Fortalecimiento del proceso de selección de personal	Mejorar la estabilidad laboral del personal agrícola	• Diseñar y aplicar pruebas de aptitud y competencias específicas para el sector agrícola. • Implementar entrevistas estructuradas y dinámicas de grupo para evaluar habilidades interpersonales y técnicas. • Ampliar la verificación de antecedentes y referencias laborales.	Departamento de Talento Humano	\$ 1.000,00
Incentivos para la retención de talento	Implementar incentivos para la retención de talento	• Desarrollar un sistema de bonificaciones progresivas según antigüedad y desempeño. • Ofrecer incentivos no monetarios como días libres adicionales o programas de reconocimiento. • Realizar encuestas de satisfacción laboral para ajustar los incentivos a las necesidades del personal.	Gerencia General y Departamento Financiero	\$ 5.000,00

Programas de capacitación continua	Garantizar la capacitación continua del personal	• Diseñar planes de formación modular enfocados en competencias técnicas y seguridad ocupacional. • Implementar capacitaciones prácticas en campo con seguimiento individualizado. • Establecer convenios con instituciones educativas para fortalecer la profesionalización del personal.	Departamento de Capacitación y Seguridad	\$ 3.000,00
Supervisión y auditoría interna	Mejorar la supervisión y cumplimiento de políticas laborales	• Implementar un programa de supervisión activa en campo con checklist de cumplimiento laboral. • Capacitar a los supervisores sobre normativas laborales y técnicas de liderazgo.	Unidad de Auditoría Interna	\$ 1.000,00
Optimización de la comunicación interna	Mejorar la comunicación interna y el	• Implementar una plataforma digital para la recepción de inquietudes y sugerencias. • Realizar reuniones periódicas con el personal para discutir inquietudes y mejoras.	Departamento de Recursos Humanos	\$ 2.000,00

clima	• Diseñar boletines informativos con actualizaciones sobre
organizacional	políticas laborales y beneficios.

Elaborado por: Autor

Tabla 33. *Evaluación y Seguimiento de las Acciones*

Acciones	Indicador de Evaluación	Meta Esperada	Fuente de Información	Frecuencia de Evaluación	Responsable
Implementación de un proceso de selección más riguroso	% de reducción en la rotación por mala selección	Disminuir la rotación en un 20% anual	Registros de contratación y renuncias	Semestral	Departamento de Talento Humano
Creación de programas de incentivos y bonos	% de empleados que permanecen en la empresa tras recibir incentivos	Aumentar la retención en un 15% anual	Registro de nómina y encuestas de satisfacción	Anual	Gerencia General y Departamento Financiero

Desarrollo de un plan de formación	% de personal capacitado en el año	90% del personal capacitado	Registros de asistencia y evaluaciones de capacitación	Trimestral	Departamento de Capacitación y Seguridad
Implementación de auditorías internas	Número de auditorías realizadas y cumplimiento de normativas	Realizar al menos dos auditorías internas por año	Informes de auditoría interna	Semestral	Unidad de Auditoría Interna
Creación de un canal de comunicación efectivo	% de consultas y sugerencias atendidas en tiempo y forma	Resolver el 80% de las consultas en un mes	Registros de comunicación interna	Mensual	Departamento de Recursos Humanos
Elaborado por: Autor					

Las estrategias propuestas están diseñadas para fortalecer el control interno y reducir la rotación del personal agrícola en la empresa Reybanpac C.L., Zona Vergel, están basadas en la identificación de debilidades en el proceso de selección, la falta de incentivos suficientes, la deficiente capacitación del personal, la supervisión inadecuada y la limitada comunicación interna. La implementación de estas estrategias busca corregir estos problemas mediante acciones concretas que garanticen la estabilidad y satisfacción laboral.

El fortalecimiento del proceso de selección permitirá que la empresa reclute personal con mejores competencias y habilidades para el trabajo agrícola, reduciendo la rotación por contrataciones inadecuadas. Asimismo, la implementación de incentivos, tanto monetarios como no monetarios, contribuirá a mejorar la retención del talento y la motivación de los trabajadores. Además, la capacitación continua asegurará que los empleados adquieran conocimientos técnicos y de seguridad ocupacional, lo que impactará positivamente en su rendimiento y compromiso con la empresa.

La supervisión reforzada, a través de auditorías internas y programas de seguimiento, garantizará el cumplimiento de políticas laborales y evitará irregularidades, mientras que la optimización de la comunicación interna promoverá un ambiente organizacional más participativo, donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y recibir información clara sobre sus derechos y beneficios.

Con respecto a la evaluación y seguimiento, estas acciones permitirán medir su impacto en la reducción de la rotación del personal agrícola, ya que indicadores como la disminución de la rotación por una mejor selección de personal, el incremento en la retención de trabajadores tras la implementación de incentivos, el porcentaje de empleados capacitados

y el cumplimiento de normativas a través de auditorías, servirán para monitorear el éxito de las estrategias. Con estas estrategias, Reybanpac C.L. podrá fortalecer su control interno, mejorar la satisfacción laboral de sus empleados y garantizar mayor estabilidad en su fuerza de trabajo.

4.3.1 Discusión del Objetivo Específico 3

El diseño de estrategias para fortalecer el control interno y reducir la rotación del personal agrícola en Reybanpac C.L., Zona Vergel, responde a las debilidades identificadas en los procedimientos actuales. En este sentido, la mejora en el proceso de selección es crucial para reclutar personal con competencias adecuadas, lo que reduce la rotación por contrataciones inadecuadas. Prieto et al. (2021) han destacado la importancia de un proceso de selección riguroso para asegurar que los empleados tengan las habilidades necesarias para desempeñarse eficazmente en sus roles, esto no solo reduce la rotación, sino que también mejora el rendimiento general de la empresa.

La implementación de incentivos, tanto monetarios como no monetarios, es una estrategia efectiva para mejorar la retención del talento y motivar a los trabajadores. Roxaine (2023) sugiere que los incentivos monetarios, como bonos o aumentos salariales, pueden mejorar significativamente el desempeño laboral de los empleados, debido a que aumentan la motivación y el compromiso con los objetivos organizacionales. Mientras que los incentivos no monetarios, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, pueden ser tan efectivos como los incentivos financieros a la hora de motivar a los empleados (Bokaii, 2023).

La capacitación continua es esencial para asegurar que los empleados adquieran conocimientos técnicos y de seguridad ocupacional, debido a que no solo mejora su rendimiento y compromiso con la empresa, sino que también reduce los riesgos laborales y aumenta la eficiencia operativa. Tapia-Morocho et al. (2025) argumentan que la capacitación continua, para su caso de estudio sobre la implementación de métodos agroecológicos para el manejo sostenible de plagas de cultivo, es un factor clave para mejorar la productividad y calidad de trabajo, ya que aumenta la eficiencia y calidad de los cultivos.

La supervisión reforzada a través de auditorías internas y programas de seguimiento es crucial para garantizar el cumplimiento de políticas laborales y evitar irregularidades, contribuyendo a crear un ambiente organizacional más transparente y confiable, mejora la satisfacción laboral y reduce la rotación de personal. Para Lugo et al. (2024) la supervisión y el monitoreo en las empresas agrícolas ayudan a garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales y ambientales, lo que es crucial para evitar sanciones legales y proteger la salud de los trabajadores y el medio ambiente.

La optimización de la comunicación interna promueve un ambiente organizacional más participativo, donde los trabajadores pueden expresar sus inquietudes y recibir información clara sobre sus derechos y beneficios. Arguello (2022) indica que una comunicación interna efectiva y transparente ayuda a generar confianza entre los empleados y la dirección, aumenta la satisfacción laboral y, en última instancia, reduce la rotación del personal, ya que facilita la colaboración y el compromiso de los empleados.

Por lo expuesto anteriormente, se destaca que las estrategias propuestas para fortalecer el control interno y reducir la rotación de personal en Reybanpac C.L. no solo mejoran la satisfacción laboral y la estabilidad de la fuerza de trabajo, sino que también contribuirán a un ambiente organizacional más eficiente y sostenible. Para ello, es necesario la combinación de procesos de selección mejorados, incentivos adecuados, capacitación continua, supervisión efectiva y comunicación interna.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

*"Nunca consideres el estudio como una obligación,
sino como una oportunidad para penetrar en el bello y
maravilloso mundo del saber."*

-Albert Einstein

5.1 CONCLUSIONES

Se identificó las debilidades en los procedimientos de control interno agrícola de Reybanpac C.L., Zona Vergel., evidenciando que existe un impacto significativo en la rotación del personal agrícola, ya que a pesar de contar con procesos formales de contratación y un sistema de control interno establecido, su aplicación ha resultado insuficiente para garantizar la estabilidad laboral. Entre los principales factores detectados se encuentran la aceleración en los procesos de selección, la falta de mecanismos efectivos de retención, la supervisión inadecuada del cumplimiento de las políticas laborales, la capacitación limitada y la incorporación de personal sin experiencia, lo que contribuye a la inestabilidad del personal y genera condiciones adversas que aumentan la rotación.

Se analizó la relación entre las deficiencias en los procesos de control interno y la satisfacción laboral del personal agrícola de Reybanpac C.L., Zona Vergel, donde por medio de la aplicación del instrumento de control se identifica un nivel de confianza medio del 73% y un nivel de riesgo bajo del 27%, además para la mayoría de los empleados se perciben que las condiciones laborales son adecuadas, sin embargo, existen aspectos críticos que afectan su satisfacción y estabilidad en la empresa. Las principales áreas de preocupación incluyen la percepción de inseguridad laboral, la insuficiencia de beneficios económicos y la falta de motivación en las actividades desempeñadas. Además, la insatisfacción con los beneficios laborales y la percepción de desigualdad en la evaluación del desempeño representan riesgos significativos que pueden aumentar la rotación del personal si no se toman medidas correctivas, lo que confirma que la deficiencia en los procesos de control interno incide directamente en la percepción de estabilidad y satisfacción laboral de los trabajadores.

Se diseñó medidas de control interno orientadas a reducir la rotación del personal agrícola en Reybanpac C.L., Zona Vergel, orientadas a fortalecer el control interno y reducir la rotación del personal agrícola incluyen la mejora del proceso de selección mediante evaluaciones más rigurosas, la implementación de incentivos económicos y no monetarios, el desarrollo de programas de capacitación continua, la optimización de la supervisión a través de auditorías internas y la mejora de la comunicación organizacional. Estas estrategias tienen como finalidad la retención del talento humano en la empresa, ya que estas acciones permitirán mejorar la estabilidad del personal agrícola.

5.2 RECOMENDACIONES

Abordar las deficiencias identificadas en el control interno que inciden en la rotación, se recomienda a Reybanpac C.L. reforzando la aplicación efectiva de sus procedimientos, de control interno con el fin de garantizar una aplicación efectiva en la zona Vergel. Para ello, es fundamental optimizar los procesos de selección de personal mediante la implementación de pruebas de aptitud y entrevistas estructuradas, asegurando que los trabajadores contratados cuenten con las competencias necesarias para el puesto. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos más eficientes de supervisión y auditoría que permitan evaluar el cumplimiento de las políticas laborales y detectar posibles deficiencias en su ejecución.

Implementar paquetes de beneficios laborales, asegurando que sean competitivos en relación con otras empresas del sector agrícola. También es fundamental fortalecer la percepción de seguridad y estabilidad laboral mediante acciones que refuercen la confianza de los trabajadores en la empresa, además estrategias diseñadas para reducir la rotación del personal agrícola, mediante la destinación de recursos específicos para la ejecución de programas de capacitación continua, incentivos laborales y sistemas de supervisión más efectivos. Adicionalmente, se debe establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita medir periódicamente el impacto de las estrategias implementadas, con el objetivo de realizar ajustes y mejoras según las necesidades del personal.

Establecer mecanismos más eficientes de supervisión y auditoría interna que permitan evaluar el cumplimiento de las políticas laborales y detectar proactivamente deficiencias en su ejecución, con un enfoque de mejora continua en la gestión del talento

humano. Esto implica consolidar un modelo de gestión que priorice la retención del talento mediante la implementación y el sostenimiento de políticas laborales justas, oportunidades de crecimiento profesional y un ambiente de trabajo favorable. Al hacerlo, la empresa no solo logrará reducir significativamente la rotación del personal agrícola, sino que también fortalecerá su productividad y competitividad en el exigente sector agrícola.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álava, R. M., Molina-Loor, E. P., & Recalde-Aguilar, L. M. (2023). Manejo adecuado del Informe COSO para el control interno de una organización. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(2), 161-171. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1680>
- Alvarez Orozco, D. G., Sánchez Fernández, M. D., Arredondo, M. G., & Ramirez Manjarrez, N. I. (2020). *ROTACIÓN DE PERSONAL ¿Qué es y cómo combatirla?* (Primera ed.). Barcelona: Plaza y Valdés, S.A. de C.V. https://www.researchgate.net/publication/353023868_ROTACION_DE_PERSONAL_Que_es_y_como_combatirla
- Alves da Silva, C., De Pinho Filho, L., & Venâncio Resumo, T. (2020). NBR ISO 19011/2018, UM REFERENCIAL INTERNACIONAL PARA A ATIVIDADE DE AUDITORIA. *Revista Processus Multidisciplinar*, 1(2), 70-78. <https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/254>
- Arguello Fernández, E. R. (2022). La importancia de la comunicación interna en las empresas educativas privadas del nivel primario y secundario. *10.37811/cl_rcm.v6i3.2441*, 6(3), Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441
- Arias-Esparza, J. E., Vallejo-Chávez, L. M., & Arias-Hidalgo, E. P. (2023). *Fundamentos de Auditoría*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH. <https://goo.su/FHFQa0W>

- Asamblea Nacional. (2013). *Ley Orgánica de Comunicación*.
<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Ley-Organica-de-Comunicaci%C3%B3n.pdf>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Pearson Educación de Colombia Ltda. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bokaii, L. (2023). The Impact of Compensation Benefits on Retaining Talented Employees: The Case of Lebanon. *Management and Economics Review*, 8(1), 98-108.
<https://doi.org/10.24818/mer/2023.02-07>
- Britez Enciso, L. M. (2024). Beneficios de la pausa activa en ambientes laborales y académicos. *Revista Chilena De Rehabilitación Y Actividad Física*, 1(1-4), 4.
<https://doi.org/10.32457/reaf1.2671>
- Carmona Zapata, L., Giraldo Escobar, K., Ramírez Noreña, C., & Rodríguez Piñeros, L. (2022). Control interno y su contribución a la perdurabilidad de las mipymes. *Revista Activos*, 20(2), 38-60. <https://doi.org/10.15332/25005278.8621>
- Castro Suárez, G. C. (2023). El papel de la ética en la toma de decisiones empresariales. *Nexus Research Journal*, 2(1), 25-34. <https://doi.org/10.62943/nrj.v2n1.2023.8>
- Climent Rodríguez, J. A. (2023). Análisis de la empleabilidad y la orientación laboral en el contexto de las políticas activas de empleo y su concreción actual en la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo. *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado. Revista de*

Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, 87-113.

<https://doi.org/10.12795/tpdm.mon.2023.02>

Código del Trabajo. (2005).

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). COSO

Internal Control Integrated Framework (2013). *KPMG cutting through complexity*,

5, 1-8. [https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/05/2750-New-COSO-](https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/05/2750-New-COSO-2013-Framework-WHITEPAPER-V4.pdf)

[2013-Framework-WHITEPAPER-V4.pdf](https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/05/2750-New-COSO-2013-Framework-WHITEPAPER-V4.pdf)

Constitución de la República del Ecuador. (2008). [https://www.defensa.gob.ec/wp-](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

[content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

[Ecuador_act_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

Dávila-Puente, C. D., & Arias-Collaguazo, W. M. (2022). El control interno en el desarrollo

financiero y administrativo de las organizaciones. Revisión documental.

CIENCIAMATRIA, 8(3), 252-267. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.755>

Dhawan, A. P. (2024). Productivity improvement tools used in the Industry-An Overview.

International Journal of Scientific Research in Engineering and Management

(IJSREM), 8(5), 1-3. <https://doi.org/10.55041/IJSREM35225>

Díaz Díaz, B., Mateos Gutiérrez, G. E., & García Álvarez, A. D. (2022). Human Talent and

its importance in MSMEs in Mexico. *IJRDO - Journal of Business Management*,

8(1), 50-60. <https://doi.org/10.53555/bm.v8i1.4841>

- Dries, N. (2022). What's Your Talent Philosophy? Talent as Construct Versus Talent as Phenomenon. En D. V. Collings, *Talent Management: A Decade of Developments (Talent Management)* (págs. 19-37). Emerald Publishing Limited, Leeds.
- Durazo Armenta, A. A., Martínez Gálvez, B. O., & López Valenzuela, J. J. (2024). Relevancia del control interno en organizaciones sindicales: transparencia y eficiencia. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 9(27), 31-47. <https://doi.org/10.36791/tcg.v9i27.266>
- Fernández, J., & Maldonado, A. (2007). Auditoría de gestión como herramienta para evaluar los procesos administrativos, financieros y operativos de las empresas industriales grandes. *Escuela Superior Politecnica del Litoral*. [https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/15886/3/Resumen%20CIC YT-Marcela%20Maldonado.pdf](https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/15886/3/Resumen%20CIC%20YT-Marcela%20Maldonado.pdf)
- Gonzabay Quiñónez, I. A., & Pacheco Mendoza, S. R. (2024). El rol de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la Gestión del Talento Humano. *Reincisol*, 6(3880–3902), 3. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)3880-3902](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)3880-3902)
- Hernández Hernández, R. Á., & Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hernández-Peña, Y. d., & Maldonado-Mosquera, D. J. (2024). Capacitación gerencial para el fortalecimiento de la gestión del talento humano. *Noesis. Revista Electrónica de Investigación*, 6(12), 4-12. <https://doi.org/10.35381/noesisin.v6i12.218>

Holguín Gutierrez, N. A., Loor Saldarriaga, C. G., Granoble Bustamante, J. J., Orlando San Lucas, M. M., Ramírez Ramírez, B. E., & Bowen Cruzatty, M. L. (2024). LA IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA. *Ciencia y Desarrollo*, 27(4), 693-702. <https://doi.org/10.21503/cyd.v27i4.2779>

ISO. (2018). *ISO 19011:2018(es). Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión*. Online Browsing Platform (OBP): <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:19011:ed-3:v1:es>

Jerez Masaquiza, S. A., Masaquiza Anancolla, M. M., & Medina Chicaiza, P. (2024). Inteligencia artificial: una nueva herramienta en el desarrollo empresarial. *Conocimiento Global*, 8(2), 120-132. <https://doi.org/10.70165/cglobal.v8i2.336>

Kolachina, S., Sumanth , S., Chowdary Godavarthi, V. R., Kumar Rayapudi, P., Rajest , S., & Abdul Jali, N. (2024). The Role of Talent Management to Accomplish Its Principal Purpose in Human Resource Management. *Data-Driven Intelligent Business Sustainability*, 274-292. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0049-7.ch019>

- Leal, J. M., Rojas-Peña, O. D., & Delgado-Sánchez, V. P. (2022). Ética Profesional del Contador en las Organizaciones según el Marco Conceptual del IFAC. *Reflexiones Contables*, 5(2), 37-47. <https://doi.org/10.22463/26655543.3823>
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. (2002). <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2207&tipo=tradoc>
- Loor Intriago, M. A., & Peñaloza López, V. L. (2023). Modelo COSO como herramienta de gestión del riesgo operativo en el sector público ecuatoriano. Una mirada desde sus actores. *Contabilidad Y Negocios*, 18(35), 139-156. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202301.009>
- López García, J. E. (2023). Estudio comparativo del control interno y la toma de decisiones gerenciales en las empresas colaborativas de Trujillo. *Climatología*, 23, 390-405. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.390-405>
- López González, H., Matute Cedeño, H., & Pinargote Vásquez, A. (2020). NORMA DE CONTROL INTERNO HERRAMIENTA EN REGISTROS CONTABLES Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(4), 253–258. <https://doi.org/10.47230/unesciencias.v4.n4.2020.222>
- Lugo Hernández, L. T., Urías Rivas, M. O., & Gálvez Leyva, D. G. (2024). Análisis del cumplimiento de las regulaciones laborales del artículo 283 de la Ley Federal del Trabajo en el sector agrícola mexicano. Un estudio de caso. *Región y Sociedad*, 36(e1894), 1-21. <https://doi.org/10.22198/rys2024/36/1894>

- Márquez Bravo, Y. J., Alcívar Martínez, B., Negrín Sosa, E., & González García, M. B. (2023). La importancia de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en una empresa constructora. *Revista Uniandes Episteme*, 10(3), 452-465. <https://doi.org/10.61154/rue.v10i4.3230>
- Mendoza-Mestanza, G. V. (2020). Análisis estadístico de la satisfacción laboral en los trabajadores del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*, 3(6), 24-36. <https://doi.org/10.46296/gt.v3i5.0015>
- Mocha Román, V. J., Novillo Díaz, L. A., & Batallas Jaramillo, M. E. (2024). Análisis de incentivos laborales y su influencia en la empresa "Distribuidora Manuel Batallas" en la provincia de El Oro. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento Y Educación*, 6(57), 1-15. <https://doi.org/doi.org/10.51896/rilcods.v6i57.594>
- Mora Ortega, J. L., Riascos Eras, T. E., & Salazar Cueva, H. J. (2024). El Éxito Empresarial: Un Enfoque en las Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 5112-5124. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13962
- Normas Internacionales de Auditoría. (2021). *Manual de Pronunciamientos Internacionales de Control de Calidad, Auditoría, Revisión, Otros Encargos de Aseguramiento, y Servicios Relacionados*. Federación Internacional de Contadores (IFAC). <https://www.iaasb.org/publications/manual-de-pronunciamientos-internacionales-de-control-de-calidad-auditoria-revision-otros-encargos-9>

- Oliveira, M., Ferreira, D., & Gomes da Silva, D. A. (2024). RECRUITMENT AND SELECTION OF PEOPLE: A CASE STUDY IN A CEMENT ARTIFACTS COMPANY IN THE CITY OF ARAGUAÍNA-TO. *ARACÊ*, 6(3), 7267–7288. <https://doi.org/10.56238/arev6n3-175>
- Organization of American States. (s.f.). *Introducción al Proceso de Auditoría de Gestión*. COFAE. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ven_intro_proc_aud_ges.pdf
- Ospina Alvarado, A. M. (2022). Análisis de la relación existente entre los tipos de vinculación al mercado laboral y la satisfacción percibida por los profesionales en fisioterapia con respecto a las condiciones de empleo en Bogotá, 2021. *[Tesis de Maestría]*. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. <https://repository.javeriana.edu.co/items/e6ccda9b-b0bb-43bc-9ccf-097dcc7fc515>
- Pazmiño Chica, V. E., & Rengifo Herradez, K. C. (2024). El control interno y la cultura organizacional en las empresas del cantón Sucre. *ECA Sinergia. Revista Especializada en Ciencias Administrativas, Contables y Económica*, 15(2), 44-54. <https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v15i2.5850>
- Pérez Rubio, J. A. (2024). Motivación y satisfacción laboral retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*(80), 133–167. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.80.133>
- Pérez-Pérez, I. C., & Garcia-Reyes, D. A. (2023). Proposal to improve productivity for companies providing comprehensive automation and control services. *Journal-Labor and Demographic economics*, 7(3), 1-5. <https://doi.org/10.35429/JLDE.2023.13.7.1.5>

- Pilay Rodríguez, G., & Jaime Baque, M. (2024). EL CONTROL INTERNO EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL PEDRO CARBO. *Ciencia y Desarrollo*, 27(2), 423-434. <https://doi.org/10.21503/cyd.v27i2.2634>
- Ponce, E. (2025). Reclutamiento, selección, contratación y desarrollo del personal en la administración pública panameña. *Experior: Revista de Investigación de ADEN University*, 4(1), 49-64. <https://doi.org/10.56880/experior41.4>
- Prieto Baldovino, F. H., Pérez Vásquez, M. A., & Escorcía Muñoz, M. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES colombianas. *Conocimiento Global*, 6(S1), 48-60. <https://doi.org/10.70165/cglobal.v6iS1.129>
- Proaño Ponce, W. P., & Capurro Choez, R. E. (2023). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL TALENTO HUMANO: EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO, CANTÓN JIPIJAPA. *Ciencia y Desarrollo*, 26(3), 65-73. <https://doi.org/10.21503/cyd.v26i3.2492>
- Puchaicela Viñamagua, D. (2021). Percepción sobre los componentes de control interno en la empresa familiar. *SATHIRI*, 16(2), 57-73. <https://doi.org/10.32645/13906925.1073>
- Reyes Cevallos, P. D. (2024). La gestión empresarial: Una brújula para el éxito. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 6(6), 426-437. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v6i6.1255>

- Rodríguez del Carmen, J. M., Montero Mora, J. E., & Montero Mora, J. G. (2024). La necesidad de evolucionar hacia el talento humano como forma de reconocimiento digno en las organizaciones. *Interconectando Saberes*, 18(9), 181-188. <https://doi.org/10.25009/is.v0i18.2867>
- Romero González, Z., Lora Guzmán, H. S., & Morelos Gómez, J. (2020). LA GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES COMO ESTRATEGIA PARA LA RETENCIÓN, LA EFICIENCIA Y LA EFICACIA DEL TALENTO HUMANO: CASO DE ESTUDIO MÉTODO HAY (SISTEMA DE ESCALAS Y PERFILES DE VALORACIONES DE PUESTOS). *Dictamen Libre*(27), 87-98. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6645>
- Romero Valverde, L. F., & Salinas Poveda, V. J. (2022). El talento humano: clave para la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala. *Concordia*, 2(3), 42-48. <https://doi.org/10.62319/concordia.v.2i3.12>
- Roxaine Lourrest, A. C. (2023). IMPACT OF INCENTIVES TO THE JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON SELECTED PRIVATE COMPANIES IN SAN PABLO CITY, LAGUNA. *Business and Economics in Developing Countries*, 1(2), 97-100. <https://doi.org/10.26480/bedc.02.2023.97.100>
- Rubio Cano, L. P. (2023). Rotación de personal. *Universidad Cooperativa de Colombia, Montería, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Administración de Empresas*(19), 1-13. <https://doi.org/10.16925/gcnc.55>
- Solís González, B., Guzmán Prince, I., Mediana Álvarez, M., & Galván Rodríguez, D. (2025). Impacto de la Rotación de Personal en los Costos y la Rentabilidad

- Empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 6615-6627.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15347
- Tallón Rosales, S., Hervás Torres, M., Polo Sánchez, M., Fernández Jiménez, C., & Fernández Cabezas, M. (2018). El perfil formativo y profesional del graduado en pedagogía. Perspectiva actual de su inserción laboral. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 295-306.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2018.n1.v2.1230>
- Tapia-Morocho, M. I., Cevallos-Avilés, W. J., Brito-Sierra, Y., & Guzmán-Hernández, R. (2025). Estrategia metodológica basada en proyectos agropecuarios para la enseñanza-aprendizaje del módulo "cultivos de ciclo corto" en el bachillerato técnico, Ecuador. 593 *Digital Publisher CEIT*, 10(2), 349-365.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2025.2.3022>
- Velázquez Carmona, M. S., & Gamarra Cardozo, A. (2024). Factores que determinan la rotación de personal en los autoservicios de la Ciudad De Pilar, periodo 2023-2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 5506-5532.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12765
- Vivar-Astudillo, A. Y., & Torres-Palacios, M. M. (2024). Influencia de la auditoría de gestión en la toma de decisiones estratégicas de las organizaciones. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 7(1), 177-195.
<https://doi.org/10.62452/xx2jye34>
- Vivas Collazos, J. (2024). The management of human talent in the new business landscape, from the analysis of strategies for recruitment, selection, and development. *SCT*

Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations, 2(238), 1-21.

<https://doi.org/doi.org/10.56294/piii2024238>

Yaipen Ayasta, Y. P., & Gonzales Rentería, Y. G. (2024). Caracterización del control interno de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: Caso ferretería y multiservicios San Rafael S.A.C.– Casma, 2023. *DIVULGACIÓN CIENTÍFICA DE INVESTIGACIÓN Y EMPRENDIMIENTO*(2), 1-29.
<https://doi.org/10.54798/BYUI7468>

ANEXOS

Anexo 1 Certificado del sistema Anti plagio



Universidad Técnica Estatal de Quevedo
La primera universidad agropecuaria del Ecuador

PARA: Ing. Byron Oviedo Bayas PhD. -Decano Unidad de Posgrado UTEQ
DE: Ing. Mireya Flores Jaén MSc.
Docente Tutor Proyecto Investigación
FECHA: Quevedo, 4 de abril 2025

Adjunto al presente sírvase encontrar el documento final del proyecto de investigación titulado: **"CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRÍCOLA DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL, AÑO 2023 "** De la posgradista CPA Vanessa Erleney Guamán Tello de la Maestría en Contabilidad y Auditoría. Proyecto de investigación que fue elaborado bajo mi dirección, el mismo que cumple el informe de la herramienta **COMPILATIO**, el cual avala los niveles de originalidad, en un 94% del trabajo investigativo.

**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

TESIS VANE GUAMAN

6%
Textos sospechosos

6% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS VANE GUAMAN .docx	Depositante: Patricia Flores Jaén	Número de palabras: 21.851
ID del documento: 49f4ea14ea62b008f9a18eb9cfa9210809f2a76	Fecha de depósito: 12/8/2025	Número de caracteres: 148.421
Tamaño del documento original: 311,78 kB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 12/8/2025	

Atentamente;

Ing. Mireya Flores Jaén. MSc

Directora



Anexo 2 Solicitud para realización de trabajo de investigación

Quevedo, 15 de noviembre de 2024

Ingeniera,

Fanny Mendoza Litardo

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

De mis consideraciones:

Yo, Vanessa Erleney Guaman Tello, con cedula de ciudadanía 1205717281, en calidad de Maestrante de la Unidad de Posgrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, solicito a usted de la manera más comedida, se me permita ejecutar mi trabajo investigativo, titulado **"CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRICOLA, DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL, AÑO 2023"**. Proyecto con fin académico que se realizará como requisito previo a la obtención del título de Magister en Contabilidad y Auditoría.

Esta investigación contribuirá positivamente a la empresa, la misma que servirá como herramienta de análisis.

Atentamente,



Vanessa Guaman Tello
C.I. 1205717281

Anexo 3 Aprobación para realización de trabajo de investigación



Quevedo, 18 de noviembre de 2024

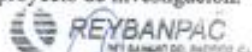
C.PA. Vanessa Guaman Tello

MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO

Presente. -

En atención a la petición con fecha 15 de noviembre de 2024, donde se solicita el permiso respectivo para realizar su proyecto de investigación y poder obtener el grado académico de Magister en Contabilidad y Auditoría, me permito comunicarle que, una vez analizado el título del estudio y en calidad de Gerente de Recursos Humanos de la empresa Reybanpac C.L., autorizo su solicitud para que pueda elaborar el trabajo de grado denominado **“CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL AGRÍCOLA DE LA EMPRESA REYBANPAC CL. ZONA VERGEL, AÑO 2023”**.

La empresa brindará la información necesaria para cumplir los objetivos establecidos en el proyecto de investigación.



FIRMA AUTORIZADA

Ing. Fanny Mendoza L.
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Av. Carlos Julio Arosemena, Km 2.5
(Frente al C.C. Albán Borja).
Guayaquil, Ecuador.

Tel.: 593 4 3706900 • www.favoritabananas.com

