



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

Proyecto de investigación previo la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Contabilidad y Auditoría.

TEMA

**CONTROL INTERNO A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA
LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO EN LA FINCA PRIMAVERA DEL CANTÓN VALENCIA,
AÑO 2022.**

AUTORA:

ING. C.P.A. BEXY ISABEL CEDEÑO VERA

DIRECTORA:

ING. NELLY NARCISA MANJARREZ FUENTES, PhD.

Quevedo - Ecuador

2024



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

Proyecto de investigación previo la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Contabilidad y Auditoría.

TEMA

**CONTROL INTERNO A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA
LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO EN LA FINCA PRIMAVERA DEL CANTÓN VALENCIA,
AÑO 2022.**

AUTORA:

ING. C.P.A. BEXY ISABEL CEDEÑO VERA

DIRECTORA:

ING. NELLY NARCISA MANJARREZ FUENTES, PhD.

Quevedo - Ecuador

2024

CERTIFICACIÓN

Ing. Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes, PhD. en calidad de directora de proyecto de investigación, previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Contabilidad y Auditoría.

CERTIFICA:

Que la Ing. C.P.A. **BEXY ISABEL CEDEÑO VERA**, autora del proyecto de investigación titulado “**CONTROL INTERNO A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA FINCA PRIMAVERA DEL CANTÓN VALENCIA, AÑO 2022.**”; ha sido revisada en todos sus componentes, la misma que está apta para la presentación ante el tribunal respectivo.

Quevedo, marzo del 2024

Ing. Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes, PhD.
DIRECTORA

AUTORÍA

Yo, BEXY ISABEL CEDEÑO VERA, autora del proyecto de investigación titulado: **CONTROL INTERNO A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA FINCA PRIMAVERA DEL CANTÓN VALENCIA, AÑO 2022**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente 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, 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.



Ing. C.P.A. Bexy Isabel Cedeño Vera

AUTORA

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación principalmente a Dios por permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional, ya que sin la gracia de él nada de esto sería posible.

A mi familia en especial a mis padres porque de ellos recibí los primeros conocimientos, valores éticos y morales a seguir en mi vida personal, me enseñaron el camino de la superación y la responsabilidad para poder alcanzar mis metas propuestas.

A mi esposo por el respaldo que me da, por estar siempre presente, en mis decisiones, apoyándome, compartiendo juntos cada uno de nuestros logros.

A mi amiga Juliana, por sus consejos y apoyo incondicional y a mi amiga Mariuxi, por el amor brindado cada día y apoyo, siempre las llevaré en mi corazón.

A todos quienes se sumaron para hacerme compañía de ánimo y positivismo para seguir adelante.

Bexy Isabel Cedeño Vera

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme conservado con salud y permitirme llegar a la culminación de este reto profesional, por darme el don del entendimiento y la sabiduría.

A mis familiares, padres, hermanos, hermanas y amigas, cada uno de ustedes quienes formaron la persona que soy con sus consejos y enseñanzas en cada momento de mi vida.

A mi esposo, por brindarme su amor y apoyo incondicional, por ser más que mi esposo mi amigo y compañero.

A las Autoridades de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Directivos del Departamento de Posgrado y a cada uno de los Docentes, por permitirme ampliar y profundizar mis conocimientos profesionales, gracias por todas las experiencias brindadas, por su apoyo incondicional, por su calidad humana, la guía que nos han brindado desde el inicio de cada módulo hasta el presente proyecto investigativo.

A mi directora de proyecto de investigación, Ing. Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes, PhD, por hacer posible la realización de este proyecto.

Bexy Isabel Cedeño Vera

PRÓLOGO

La gestión de talento humano y el cumplimiento de la normativa laboral son esenciales para la operatividad de las empresas. En el contexto ecuatoriano, la aplicación efectiva de la normativa laboral y la gestión adecuada del talento humano se ha convertido en pilares esenciales para promover entornos laborales justos, equitativos y productivos. Sin embargo, la eficacia en la aplicación de la normativa laboral y la gestión del talento humano se ve directamente influenciada por la presencia y funcionamiento del control interno en las organizaciones. El control interno, entendido como el conjunto de políticas, procedimientos y mecanismos de supervisión y monitoreo, que permite salvaguardar todos los procesos, en cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, y la promoción de operaciones eficientes y efectivas.

En la presente investigación la autora Ing. Bexy Cedeño Vera, pone en manifiesto la problemática existente dentro de la Finca Primavera, en el ámbito laboral, evidenciando la incidencia del control interno en la gestión del talento humano de la empresa, el desarrollo de la misma abarca la contextualización de temáticas importantes referentes a las variables involucradas, de igual forma se detalla información actualizada sobre la evaluación del control interno basada en diferentes autores, convirtiendo esta investigación en una herramienta de gran ayuda para una mejor dirección, control interno efectivo y alineado con los objetivos organizacionales.

Sr. Wellington Álvarez Pino
GERENTE GENERAL DE FINCA PRIMAVERA

RESUMEN

El presente trabajo investigativo titulado “El control interno a la aplicación de la normativa laboral y su incidencia en la gestión de talento humano en la Finca Primavera”, que se dedica a la producción y comercialización de banano orgánico. Tiene como objetivo evaluar la aplicación de la normativa laboral y su incidencia en la gestión de talento humano en la Finca Primavera. Se realizó el marco teórico en base a la fundamentación conceptual, teórica y legal de la investigación ejecutada. Se aplicaron los métodos inductivo, deductivo, se realizó un diagnóstico de la situación posteriormente se midieron los niveles de control interno, mediante la aplicación del formulario con el método del COSO III, como resultado de la investigación se logró determinar que el nivel de control interno corresponde a un nivel de confianza moderado, además la entrevista y cuestionario evidenció que existe deficiencias en los procesos de contratación y retención de personal, incumplimiento en la aplicación de las normativas laborales, además los procesos inadecuados de la gestión en el departamento de talento humano incide en la satisfacción del personal.

Palabras claves: control interno, talento humano, cumplimiento, normativa laboral, gestión administrativa.

ABSTRACT

This research work entitled "Internal control of the application of labor regulations and its impact on the management of human talent at Finca Primavera", which is dedicated to the production and marketing of organic bananas. The objective of the study is to evaluate the application of labor regulations and their impact on human talent management at Finca Primavera. The theoretical framework was developed based on the conceptual, theoretical and legal foundations of the research carried out. The inductive and deductive methods were applied, a diagnosis of the situation was made and then the levels of internal control were measured through the application of a form with the COSO III method. As a result of the research, it was determined that the level of internal control corresponds to a moderate level of confidence, in addition the interview and questionnaire showed that there are deficiencies in the processes of recruitment and retention of personnel, non-compliance in the application of labor regulations, and the inadequate management processes in the human talent department affect the satisfaction of the personnel.

Keywords: Internal control, human talent, compliance, labor regulations, administrative management.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRÓLOGO.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE.....	ix
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I.....	1
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 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.3.1 Problema General	3
1.3.2 Problemas derivados.....	4
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.5 OBJETIVOS	4
1.5.1 Objetivo General.....	4
1.5.2 Objetivos específicos	4
1.6 JUSTIFICACIÓN	5
CAPITULO II	6
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.1 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	7

2.1.1. Control	7
2.1.2. Control Interno.....	7
2.1.3. Control de gestión.....	8
2.1.4. Gestión.....	8
2.1.5. Talento humano	9
2.1.6. Gestión de Talento Humano	9
2.1.7. Normativa laboral	10
2.1.8. Administración de recursos humanos	11
2.1.9. Proceso.....	11
2.1.10. Proceso administrativo.....	12
2.1.11. Jerarquización	12
2.1.12. Trabajo humano	13
2.1.13. Trabajador.....	13
2.1.14. Contrato	14
2.1.15. Contratación.....	14
2.1.16. Comunicación	15
2.1.17. Capacitación.....	15
2.1.18. Evaluación	16
2.1.19. Evaluación del desempeño laboral	16
2.1.20. Motivación.....	17
2.1.21. Incentivo laboral	17
2.1.22. Modelo COSO	18
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
2.2.1 Antecedentes del control interno	19
2.2.2 Importancia del control interno.....	19
2.2.3 Objetivos del control interno	20

2.2.4 Elementos del control interno	20
2.2.4.1 Organización	21
2.2.4.2 Sistemas y procedimientos	21
2.2.4.3 Personal	21
2.2.4.4 Supervisión.....	22
2.2.5 Componentes del control interno	22
2.2.5.1 Entorno de control	22
2.2.5.2 Evaluación de riesgo	23
2.2.5.3 Actividades de control	23
2.2.5.4 Información y comunicación	23
2.2.5.5 Actividades de monitoreo y supervisión	24
2.2.6 Clasificación de control interno	24
2.2.6.1 Control interno administrativo	25
2.2.6.2 Control interno contable.....	25
2.2.7 Modelo COSO III	25
2.2.7.1. Importancia del Control Interno según COSO III.....	26
2.2.7.2. Componentes y principios del control interno modelo COSO III	27
2.2.8 Gestión de administración de talento humano	28
2.2.9 Objetivos de la administración del talento humano.....	28
2.2.10 Importancia de la administración del talento humano	29
2.2.11 Componentes del proceso administrativo de talento humanos	29
2.2.11.1 Planificación	30
2.2.11.2 Organización	30
2.2.11.3 Dirección	30
2.2.11.4 Control	31
2.2.12 Funciones del departamento de talento humanos	31

2.2.12.1 Organización y planificación del personal.....	31
2.2.12.2 Reclutamiento	32
2.2.12.3 Selección de personal	32
2.2.12.4 Promoción profesional	32
2.2.12.5 Formación.....	32
2.2.12.6 Control del personal	33
2.2.12.7 Administración del personal.....	33
2.2.12.8 Relaciones laborales.....	33
2.2.12.9 Clima y satisfacción laboral	34
2.2.12.10 Prevención de riesgos laborales.....	34
2.2.12.11 Retribución.....	34
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	34
2.3.1 Normas Internacionales de Auditoría	35
2.3.2 Constitución de la República del Ecuador	36
2.3.3 Código de Trabajo	37
CAPITULO III.....	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	43
3.1.1. Investigación documental	43
3.1.2 Investigación de campo	43
3.1.3 Investigación descriptiva	43
3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.2.1 Método inductivo.....	44
3.2.2 Método deductivo	44
3.3 CONSTRUCCIÓN METODOLOGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN.	44

3.3.1 Población y muestra.....	44
3.3.2 Técnicas e instrumentos.....	45
3.3.2.1 Entrevista.....	45
3.3.2.2 Encuestas.....	45
3.3.2.3 Observación.....	46
3.4 ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO.....	46
3.4.1 Fuentes secundarias.....	46
3.4.2 Fuentes Primarias.....	46
3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	47
3.5.1 Procesamiento de datos.....	47
3.5.2 Análisis de la información.....	47
CAPITULO IV.....	48
DISCUSIÓN Y RESULTADO.....	48
4.1 CONTROL INTERNO APLICADO EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA FINCA PRIMAVERA.....	49
4.1.1 Cuestionario de control interno al gerente general.....	50
4.1.2 Cuestionario de control interno a la jefe de talento humano.....	64
4.1.3 Cuestionario de control interno a la auxiliar de talento humano.....	78
4.1.4 Cuestionario de control interno al administrador de finca.....	92
4.1.5 Cuestionario de control interno al supervisor de finca.....	106
4.1.6 Análisis general del nivel de confianza y nivel de riesgo del control interno.....	120
4.1.7 Ficha de observación al cumplimiento de las obligaciones del empleador según el código de trabajo.....	122
4.1.8 Discusión objetivo uno.....	126

4.2 PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ACORDE A LA NORMATIVA LABORAL EN FINCA PRIMAVERA.	130
4.2.1 Análisis e interpretación de entrevista al gerente general.....	131
4.2.2 Análisis e interpretación de entrevista al jefe de talento humano.....	133
4.2.3 Diagrama de proceso de reclutamiento y selección de personal	133
4.2.4 Discusión del objetivo dos	134
4.3 INCIDENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE FINCA PRIMAVERA.....	136
4.3.1 Discusión objetivo tres.....	148
CAPITULO V	149
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	149
5.1. CONCLUSIONES	150
5.2. RECOMENDACIONES.....	151
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	152
ANEXOS.....	160
ANEXO 1. CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTI PLAGIO (COMPILATIO)....	161
ANEXO 2. CARTAS DE SOLICITUD Y ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN FINCA PRIMAVERA	162
ANEXO 3. COPIA DEL RUC DE FINCA PRIMAVERA.....	164
ANEXO 4. INSTRUMENTOS.....	165
ANEXO 5. TABLAS DE LOS RESULTADOS	169
ANEXO 6. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	175

INTRODUCCIÓN

El Control Interno es considerado un proceso exhaustivo que lo efectúan los administradores, funcionarios y trabajadores de las empresas, diseñado para brindar seguridad razonable y tiene como objetivo evaluar los avances de su implementación de las actividades operativas de las empresas, cumpliendo con normas, leyes y reglamentos. La inexistencia de control interno no permite visualizar las desviaciones de los procesos de la gestión del talento humano y de esta forma el fortalecimiento del control interno en la entidad. Esta herramienta es fundamental para identificar una crisis como consecuencia de la incapacidad de controlar y prevenir el uso incorrecto de los recursos económicos y materiales de la entidad o empresa (Miaja, 2019).

En la actualidad a nivel mundial todo ente económico enfrenta cada día exigentes cambios que requieren de acciones rápidas y efectivas para así hacer frente a las demandas del entorno, que de alguna manera trae consigo aumentos de gran beneficio económico. No obstante, esto a su vez genera actualizar e implementar funciones administrativas y contables con el fin inmediato de que sean más productivas y eficaces en pro y bienestar de los sujetos y empresas en general. El control interno es un instrumento fundamental en el progreso de las empresas, aprueba salvaguardar los recursos económicos, humanos, tecnológicos, etc. transportando así al acatamiento de los objetivos.

En nuestro país el control interno ayuda a determinar de manera eficiente y eficaz los riesgos que de acuerdo a la naturaleza se estén generando, el mismo que permite tomar decisiones adecuadas en pro del beneficio empresarial.

La ciudad de Valencia, Provincia de Los Ríos, no se escapa de esta realidad debido a que los sujetos económicos implementan control interno como una técnica que ayuda a cumplir con las leyes y normativas vigentes, a analizar, diagnosticar y establecer lineamiento de gestión adecuada, con el fin de conseguir con éxito una estrategia. La evaluación de control interno, así como la correcta aplicación de normativa laboral incide en la gestión de talento humano de manera que la administración de Finca Primavera considere lo planteado haciendo que este trabajo sea netamente constructivo.

La estructura de esta investigación está compuesta por cinco capítulos, los mismos que se encuentran detallados de la siguiente manera:

Capítulo I. Presenta el marco contextual de la investigación, el que se refiere al conjunto de circunstancias que acompañan al problema a investigar, donde se describen las características del entorno del tema de estudio, como la formulación del problema, se proponen los objetivos, general y específicos y la justificación.

Capítulo II. Se encuentra el marco teórico de la investigación, basado en antecedentes investigativos, cuenta con una amplia conceptualización referente al tema de investigación referida por varios autores mediante la estructura conceptual, teórica y legal.

Capítulo III. Se basa a la metodología de investigación: tipo y diseño, además define la muestra, la operacionalización de las variables, instrumentos y procedimientos de

investigación, así como también la recolección de información, el procesamiento y análisis de resultados obtenidos.

Capítulo IV. Se encuentra los resultados y discusión de la investigación, en otras palabras, se desglosa todos los objetivos específicos sin verbo con su respectivo análisis, interpretación y discusión de resultados.

Capítulo V. Se realizan las conclusiones y recomendaciones que se constituyan en toda la investigación; en último lugar se indica las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La investigación se realizó en el recinto El Vergel del cantón Valencia en la Finca Primavera, misma que cuenta con unidades administrativas, contable, producción y ventas, el propietario es el Sr. Wellington Álvarez Pino, se dedica a la producción y comercialización de banano orgánico. En el cantón Valencia se encuentran varias empacadoras de banano, peladoras, entre otras empresas. Las tierras son exuberantes, produce toda clase de productos agrícolas, entre los principales están: banano, café, arroz, maíz, soya, plátano, tabaco, palma africana, maracuyá, una gran variedad de cítricos y frutas.

Actualmente a nivel mundial el control interno es en base de normativas establecidas. Los cambios que se producen son cada vez más complejos y para ello actúa la tecnología que adoptan la gestión de talento humano, tratan de solucionar los problemas que se presentan.

En el Ecuador el control interno es esencial para asegurar la efectividad y eficiencia de las operaciones administrativas de toda empresa. Instaurar un ambiente de control sólido es crucial para fomentar la integridad y la responsabilidad en todas las actividades de la de las empresas. El departamento de talento humano es importante y requiere de una gestión idónea para el buen manejo de las personas que laboran dentro de una empresa.

La provincia de Los Ríos, no se escapa de esta realidad, debido a que existe un gran porcentaje de empresas pequeñas, medianas y grandes que presentan la necesidad de tener un control interno para aplicar las normativas y tener eficiente gestión de talento humano, favoreciendo a la adecuada toma de decisiones de las empresas, se preocupan de utilizar métodos y técnicas que permita competir en el mercado globalizado y el talento humano, representa el principal activo de toda empresa.

La Finca Primavera, enfrenta una problemática interna de gestión, como es el deficiente control interno en la ejecución de sus procesos administrativos principalmente en el área de talento humano.

1.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

Actualmente la Finca Primavera, presenta varios problemas en la gestión de talento humano, el desconocimiento del proceso de control interno, deficiencias en las actividades de las personas que laboran, falta de capacitación del personal, lo que conlleva al incumplimiento de normativas laborales y procesos.

Otros problemas que tiene la empresa, no cuenta con un registro de las personas que laboran en la finca, reflejados en reportes erróneos en el pago de sueldos y horas extras, debido a la inexistencia de un procedimiento para el reclutamiento del personal, la contratación de personal es inadecuada, ocasionándole problemas con el ministerio de relaciones laborales y alta rotación del personal de producción y campo, esto se debe a la falta de control interno y gestión de talento humano, También se observa la falta de coordinación y aplicación al cumplimiento de la normativa laboral y mecanismo apto para mejorar la gestión de talento humano.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema General

¿Cómo incide la aplicación del control interno de la normativa laboral en la gestión de talento humano de la Finca Primavera?

1.3.2 Problemas derivados.

- ¿Cómo es el control interno de la normativa laboral en la gestión de talento humano de la Finca Primavera durante el año 2022?
- ¿Cuáles son los procesos que realiza la gestión de talento humano en incorporar nuevos colaboradores y retener a los que ya son parte de la Finca Primavera?
- ¿Cómo incide el control interno en la gestión de talento humano?

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

- **CAMPO:** Ciencias sociales, educación comercial y derecho
- **AREA:** Ciencias Sociales y del comportamiento
- **LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Administración, comercio y finanzas
- **SUBLINEA:** Gestión de Talento Humano
- **LUGAR:** Cantón Valencia
- **TIEMPO:** De enero a diciembre 2022

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Evaluar la incidencia de la aplicación del control interno de la normativa laboral en la gestión de talento humano en la Finca Primavera.

1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar el control interno aplicado en la gestión de talento humano de la Finca Primavera.

- Identificar los procesos de contratación y retención de los trabajadores en la gestión del talento humano acordes a la normativa laboral.
- Comprobar la incidencia del control interno en la gestión de talento humano de Finca Primavera.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación es de gran interés, debido a la necesidad de implementar un control interno a la aplicación de la normativa laboral y la incidencia en la gestión del talento humano, considerada como la columna vertebral de toda empresa, porque hacen posible cumplir con cada uno de los objetivos empresariales.

Lo antes mencionado permitirá evaluar la situación actual respecto al cumplimiento de la normativa laboral en la Finca Primavera, con el fin de identificar aspectos que generan deficiencia en la gestión de talento humano, posibles errores y mal ambiente laboral en el personal, a fin de aplicar correctivos a tiempo que contribuyan a obtener los mejores resultados.

Con el presente trabajo de investigación se pretende ayudar a la gestión del talento humano y así poder mejorar los procesos en beneficio del personal de la Finca Primavera y al propietario para que pueda tomar decisiones. La investigación es factible, debido a que se dispone del tiempo necesario para poder involucrarse, y llevar a cabo la investigación, existe toda la voluntad de apoyar al objeto de estudio y lo más importante se tiene acceso a la información.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1. Control

Según Arias (2019), el control es un proceso complejo, dirigido a garantizar la ejecución y los resultados planificados, con un grado de seguridad y calidad razonable, como regulador del sistema administrativo, por su carácter, requiere absoluta sintonía con las necesidades y condiciones específicas de las organizaciones como cultura, conocimientos, prioridades, recursos.

No obstante Santillana (2015), citado por Pacheco Coello (2020), el control es una fase del proceso administrativo, que se ocupa de seguir las medidas correctivas por la dirección general, los responsables del gobierno corporativo y todo el personal de la empresa, para reconocer los riesgos e incrementar la probabilidad de que se logren los objetivos de carácter institucional cuyo fin, es que todos los procesos se desarrollen con normalidad, y se corrijan errores.

2.1.2. Control Interno

Según Pereira Palomo (2019), “control interno es cualquier acción dictada o implementada por la administración de la empresa, con la finalidad de procurar la eficiencia, eficacia y economía en el uso de los recursos” (p. 20).

Por otra parte, Barreres Amores (2020), manifiesta que el control interno, es lo que lleva consigo la idea de inspección, vigilancia, intervención, revisión, verificación, es decir, implica la acción de comparar un suceso con una realidad que debe suceder, como por ejemplo el cumplimiento de una norma y controlar significa verificar que todo se

desarrolla de acuerdo con las reglas establecidas, observando que los objetivos se cumplen, detectando en su momento las desviaciones para corregirlas.

2.1.3. Control de gestión

Según Sandoval (2022), nos dice que control de gestión es un proceso inherente a la dirección de las organizaciones que tiene por objetivo básico la evaluación constante y sistemática del ente en su conjunto, contrastando si el grado de cumplimiento de las metas establecidas asegura el éxito de la estrategia definida si sigue mantiene su validez, tanto en la misión del ente como en las condiciones del medio en que actúa.

Por otro lado, León Aguilar (2021), menciona que el control de gestión es una función de análisis y supervisión, de difusión de información para la toma de decisiones, no debe tener una posición en el organigrama ya que pueden no importar si la persona o departamento responsable del control interno de gestión es capaz de mantener una perspectiva global de la empresa e influir lo suficiente en los tomadores de decisiones como para responsabilizarlos de sus compromisos y entender el por qué.

2.1.4. Gestión

Según Zapata Sandoval (2023), gestión es aquella que se utiliza para administrar y controlar una organización, proyecto o proceso de negocio de manera efectiva y eficiente. También se trata de un conjunto de principios, prácticas, herramientas y técnicas que se utilizan para planificar, organizar, ejecutar, monitorear y evaluar las actividades y recursos de una organización.

Mientras que, Estupiñán (2020), expresa que gestión es lo que evalúa el control, permitiendo asegurar que las operaciones y su toma de decisiones se hagan dentro del proceso administrativo con base a presupuestos adecuados, así se identifica las desviaciones para tomar las medidas correctivas de manera oportuna.

2.1.5. Talento humano

Según Salazar et al (2023), el talento humano es el recurso más crítico para el éxito o fracaso en una organización porque es la mayor fuente de ventaja competitiva, por su pertinencia, relevancia y vigencia actual es imperante y crucial el aprovechamiento eficiente del mismo en las organizaciones.

Por su parte Luna (2015), citado por León Aguilar (2021), talento humano es el elemento generador de transformación y progreso de la empresa es el recurso humano, es decir, es el activo más importante de la empresa; sin este, los demás recursos no podrían ser coordinados ni cumplir con su función, dado que el recurso humano es el que los administra.

2.1.6. Gestión de Talento Humano

Según Chiavenato (2001), citado por Bouzas Ortiz & Reyes Gaytán (2019), la gestión de recursos humanos es la que hace referencia a las relaciones entre las personas que participan en la organización con roles determinados y añade que alcanzar los objetivos de las organizaciones depende de la conducta de las personas, por ello, las personas son fundamentales, mientras que las organizaciones surgen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varios individuos que trabajan en conjunto y la administración de recursos

humanos tiene como finalidad conciliar los objetivos personales con los de la organización.

No obstante Ortiz Isaza & Perdomo González (2020), nos dice que la gestión de recursos humanos comprenderá el conjunto de decisiones y acciones de gestión que afectan a las personas en el ámbito organizacional, buscan la mejora continua y tienen en cuenta la interacción con el entorno en la planificación, implementación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno.

2.1.7. Normativa laboral

Según Nicuesa (2018), menciona que la normativa laboral regula las condiciones laborales que surgen en un lugar determinado, además es importante tener en cuenta que estas reglas no se aplican a todos, sino que cada país tiene sus propias reglas, por lo que las normas se aplican a las condiciones específicas de un país en particular.

Mientras que Rivera Zárate et al. (2021), nos dice que normativa laboral es el conjunto de normatividad y principios jurídicos que se encargan de regular las relaciones entre los trabajadores, los empleadores, organizaciones sindicales y el estado; estas leyes tienen la finalidad de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección de trabajo, con el fin de lograr la justicia en la relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; estas leyes son un compendio de derechos y deberes tanto para el trabajador como para el empleador.

2.1.8. Administración de recursos humanos

Para Rojas Reyes & Vilchez Paz (2018), nos dice que la administración de recursos humanos es una función administrativa que se encarga específicamente de la integración, capacitación, evaluación y compensación de los empleados. Todos los administradores son gerentes de recursos humanos de alguna manera porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y capacitación.

Por otro lado, Bouzas Ortiz & Reyes Gaytán (2019), manifiestan que la administración de recursos humanos es la teorización desde la visión empresarial administrativa, ya sea pública o privada; de este modo, otorga a la existencia propia y, a decir de la escuela, justificación de su existencia autónoma y la manera como se intenta sacar del escenario la existencia de más de un sujeto social interesado en el proyecto empresarial, comprometido en éste y sobre todo, desde sus muy particulares intereses, tiene opiniones que deben tomarse en cuenta.

2.1.9. Proceso

Para Uribe Gómez (2021), proceso es la transformación de un conjunto de entradas, las cuales incluyen materiales, acciones, métodos y operaciones, para lograr salidas deseadas en forma de productos, servicios, información y, en general, resultados; también se puede entender como un ciclo planeado de actividades mediante las cuales se logra una meta, objetivo o calidad deseada.

Por otro lado, Brewer Carias (2020), menciona que proceso es aquel que se lleva a cabo con las funciones o actividades de la organización y se gestionan a través de los métodos de gestión básicos de planificación, ejecución y seguimiento; los controles

internos forman parte de este proceso y se integran al mismo, facilitando su funcionamiento, que actúa y supervisa su comportamiento y su importancia permanente como herramienta utilizada por la dirección y no como sustituto de la misma.

2.1.10. Proceso administrativo

Según Hernández Flores et al. (2023), manifiestan que “el proceso administrativo se compone de una serie de etapas que nos ayudaran a conseguir los objetivos propuestos, cuando termina un ciclo se pasa al siguiente como sigue planificar, organizar, dirigir y controlar” (p. 17).

Por otro lado, Chiquito Tigua & Cedeño Vivero (2023), expresan que el proceso administrativo es esencial en la gestión de cualquier tipo de organización, ya sea una empresa, una institución gubernamental, una organización sin fines de lucro, entre otras, el proceso administrativo permite la toma de decisiones informadas, la optimización de los recursos disponibles y la adaptación a los cambios del entorno.

2.1.11. Jerarquización

Según Acosta Cano (2022), nos dice “jerarquización es el orden que muestra las líneas de autoridad y comunicación; además, refleja las funciones que hay dentro de una corporación, tomando en cuenta el rango y el grado de importancia” (p. 64).

En efecto Vergara Cuadros (2021), expresa que jerarquización se refiere a los niveles de una estructura organizacional, agrupados según el grado de autoridad y responsabilidad que posean, e independientemente de la función que realicen; la estructura organizativa está formada por la distribución espacial jerárquica de los medios materiales y humanos

que incluye la división del trabajo, la formación de unidades organizativas, la distribución del poder formal entre los diferentes niveles jerárquicos, y la forma como ello se comporta como un conjunto.

2.1.12. Trabajo humano

Para Peralta & Delgado (2019), “el trabajo humano lo definen como la realización de tareas que implican esfuerzo físico o mental, para la producción de bienes y servicios, que atiende las necesidades humanas” (p. 47).

Por otro lado, Lardiés et al. (2020), nos dicen que el trabajo humano se trata de hacer algo, es una actividad que permite que un objeto o situación sufra una transformación, en este proceso el trabajador se beneficia y también se transforma, desde el punto de vista sociológico el trabajo es parte de la condición humana.

2.1.13. Trabajador

Para Obando Garrido (2021), nos dice que “un trabajador es una persona que pone a disposición sus habilidades, conocimientos y esfuerzos para realizar un trabajo en beneficio de una empresa o empleador, a cambio de una remuneración económica previamente acordada” (p. 138).

Por otro lado, Rivera Zárate et al. (2021), manifiestan que “trabajador es la persona natural con la edad legal suficiente que presta sus servicios a una persona natural o jurídica en contraprestación de una remuneración o salario” (p. 19).

2.1.14. Contrato

Según Ortega Giménez (2022), nos dice que “contrato es todo acuerdo de voluntades suscrito entre las partes que tiene como finalidad la realización de una transacción comercial” (p. 19).

De la misma forma Ayala Escorza (2022), menciona que contrato es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones; además, como acto jurídico debe contener elementos de existencia y validez, a su vez, el acto jurídico es la manifestación de la voluntad con la intención de crear consecuencias jurídicas o de derecho.

2.1.15. Contratación

Para Bouzas Ortiz & Reyes Gaytán (2019), nos expresan que la contratación es la fase en la que la empresa formaliza los términos de la contratación del trabajo y para ello, deberá tener en cuenta los diversos aspectos de la realización del trabajo establecidos en el contrato colectivo; sin embargo, la contratación de un trabajador debe verse en sus particularidades y en función del proyecto empresarial, las pretensiones de crecimiento, los programas de capacitación y los compromisos establecidos con el sindicato.

Mientras que Yuperel et al. (2020), manifiestan que la contratación es el documento que se celebra entre patrón y trabajador y que contiene las bases más importantes de la prestación del servicio tales como jornada, salario, descansos legales y las otras normas que van a regir el vínculo entre uno u otro contratante.

2.1.16. Comunicación

Según Farré Busquet (2023), expresa que la comunicación es un proceso de interrelación entre dos o más individuos, es la creación y transmisión de un mensaje desde una fuente o emisor hacia uno o más receptores, la comunicación da la posibilidad de compartir cosas con las personas de nuestro alrededor, con las que se tienen aspectos en común.

Por otra parte, Montaña Sobrino (2022), nos manifiesta que la comunicación forma parte de la gestión estratégica de la empresa, siendo una herramienta necesaria para las organizaciones que quieran y deseen mantenerse activas ante los cambios que se van generando en la sociedad y en los diferentes modos de gestión empresarial que ayudan a la optimización de los resultados.

2.1.17. Capacitación

Según Obando Changuán (2020), nos dice que la formación del talento humano es parte de la cultura de una organización y equipa a los empleados con las habilidades necesarias para desempeñarse eficazmente dentro de la organización, también ayuda a mejorar el clima laboral haciendo que el talento se sienta una parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el bienestar y desarrollo dentro de organización.

Por otro lado, Pérez Chávez et al. (2023), nos menciona que “la capacitación se define como el proceso de formación integral y continuo de los trabajadores, mediante los cuales se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes para un desempeño óptimo en el trabajo” (p. 179).

2.1.18. Evaluación

Según Sanmartí Puig (2020), manifiesta que la “definición del concepto de evaluación no ha cambiado a lo largo de los años y que se está de acuerdo con la idea de que es un proceso a partir del cual se recogen datos, se analizan y, en función de dicho análisis, se toman decisiones” (p. 19).

Mientras que Martínez (2023), nos dice que evaluar es el proceso en el que, bajo parámetros determinados, se saca conclusiones sobre una persona, aspecto, situación y es muy útil en la vida humana, por ejemplo, en la ciencia, el arte y muchas actividades humanas; por lo tanto, un individuo o grupo podrá formular una opinión sobre el contenido del análisis o de una idea.

2.1.19. Evaluación del desempeño laboral

Según Hernández Flores et al. (2023), expresan que la evaluación de desempeño se compone de un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona en relación con los resultados obtenidos al realizar una actividad o concluir una jornada o tiempo laboral, depende como lo establezca la empresa.

Sin embargo, Checa Hinojo (2023), menciona que una gestión correcta de recursos humanos no está completa si no se evalúa el resultado de los recursos empleados en la gestión, y expresa que la evaluación de desempeño es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativamente y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar.

2.1.20. Motivación

Para Caldas Blanco et al. (2023), señalan que la motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona, es decir, es lo que nos empuja a realizar y mantener una acción o tener un comportamiento determinado; la ausencia de motivación suele implicar la inacción y, por tanto, el incumplimiento de nuestros objetivos. Además, menciona que la motivación no es característica personal, sino que es la forma en que interactuamos con las distintas situaciones que vivimos, ya sea en el ámbito personal y familiar o en el ámbito profesional, siendo algo muy variable de una persona a otra, ya que no a todo el mundo le motiva las mismas cosas.

Mientras que Farré Busquet (2023), dice que el concepto motivación deriva de *motivus*, palabra latina que significa causa del movimiento, y se entiende por motivación al impulso que lleva a una persona a realizar una conducta determinada, con el fin de lograr un resultado que responde y da fin a una necesidad concreta del propio individuo; este impulso no es puntual y esporádico, es un estado interno de la persona que trabaja generando y activando la conducta, manteniéndola y dirigiéndola hacia el objetivo a alcanzar.

2.1.21. Incentivo laboral

Según González Ortiz et al. (2020), expresan que incentivo laboral se refieren a los pagos que realiza las empresas a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad e higiene en el trabajo, reconocimientos, etc.), a comparación de las contribuciones, cada uno de los incentivos posee un valor de

conveniencia subjetivo debido a que varía de sujeto a sujeto: lo que es útil para uno, puede no serlo para otro.

Mientras que Caiza Salazar & León Llori (2023), nos dicen que se conoce como incentivos laborales las recompensas adicionales que la empresa entrega a los trabajadores además del salario como recompensa por un mejor desempeño laboral o por alcanzar las metas fijadas a principios de mes o al inicio del mes, con base en el plan estratégico de negocio.

2.1.22. Modelo COSO

Según Tapia Iturriaga et al. (2019), nos dicen que el nombre de COSO proviene del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, “el informe COSO es la parte final del resultado de una evaluación, es aquel documento que contiene los lineamientos necesarios para implementar y gestionar los sistemas de control interno” (p. 57).

Por otro lado, Montes Salazar & Vallejo Bonilla (2021), manifiestan que el COSO es un modelo internacional de control integral, diseñado para apoyar a la dirección en un mejor control de su organización, ya que provee un estándar como fundamento para la evaluación del control interno y la identificación de las mejores prácticas aplicable, este modelo incluye la identificación de riesgos internos y externos o riesgos asociados al cambio, teniendo en cuenta que la planificación es un elemento que se precisa desarrollar si se desea un control eficaz, y que la supervisión es un factor vital.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Antecedentes del control interno

En tiempos pasados, los comerciantes no tenían la necesidad de contar con un sistema de control, ellos mismos realizaban sus transacciones ya que su producción era a menor escala y por ende conocían a la perfección su negocio y tenían el control total de sus operaciones, distribución y comercialización, de tal forma que podían identificar la existencia de algún error o fraude, y podían identificar y corregirlo. El origen del control interno podemos decir que existe ya en la edad media, a través de la partida doble, escrito por el Lucas Paccioli, en Venecia 1494, ya que sería una medida de control en las operaciones de los negocios, este control aparece debido al crecimiento económico de los negocios, a finales de este siglo ya hubo un aumento de la producción y comercialización, los propietarios no podían atender personalmente los problemas administrativos y de la organización. Para lo cual ya necesitaban la creación de sistemas de control para prevenir y disminuir fraudes (Rubio Cabezas, 2019).

2.2.2 Importancia del control interno

El control interno de la empresa es importante porque ayuda a optimizar los recursos administrativos y financieros, es de gran utilidad para prevenir errores y fraudes; adopta una cadena de valor que consiste en el desarrollo, implementación, evaluación, auditoría, seguimiento y monitoreo de las actividades que se realizan en la entidad (Mantilla, 2018).

Las mejoras en el control interno y la gobernanza corporativa han atraído la atención debido a la presión pública para una mejor gobernanza desde la publicación del informe COSO en septiembre de 1992, en el que participaron representantes de desarrollo

de organizaciones profesionales como auditores, directores financieros y auditores internos. recursos públicos o privados de cualquier tipo de organización ante los numerosos escándalos, crisis financieras o fraudes de las últimas décadas. Vale la pena enfatizar que los sistemas de control efectivos pueden proporcionar un elemento importante de tranquilidad con respecto a la responsabilidad de los administradores, propietarios, accionistas y terceros interesados (Estupiñán Gaitán, 2020).

2.2.3 Objetivos del control interno

En el marco del control interno se pueden identificar cuatro categorías de objetivos de control interno que son estrategia, información financiera operación y cumplimiento de requisitos legales y normativos; cada uno apoya a una entidad específica para lograr ciertos objetivos de control; sin embargo, el enfoque del control interno está en la información financiera que es material y relevante para la auditoría de los estados financieros (Mendoza et al, 2018).

El objetivo del control interno es cumplir con las leyes y los sistemas de gestión técnica, mejorar la eficiencia y eficacia de las operaciones de las unidades estructurales, asegurar la confiabilidad y oportunidad de la información, así como tomar medidas oportunas para eliminar las deficiencias de control. (Guerrero, 2023).

2.2.4 Elementos del control interno

Entre las principales finalidades se encuentran los controles administrativos y contables, cuyas metodologías se clasifican según los siguientes elementos y sus respectivas descripciones (Estupiñán Gaitán, 2017, p. 19):

- Organización
- Sistemas y procedimientos
- Personal
- Supervisión

2.2.4.1 Organización

Organización es un plan lógico y claro de funciones organizacionales que establece líneas claras de autoridad y responsabilidad para las unidades jerárquicas organizacionales y empleados separando las funciones de mantenimiento de registros y almacenamiento.

2.2.4.2 Sistemas y procedimientos

Adecuados sistemas de autorización de transacciones y procedimientos de seguridad para registrar económicamente los resultados de las transacciones.

2.2.4.3 Personal

- Prácticas de seguridad y salud para el desempeño de las funciones y responsabilidades de cada persona en la organización.
- El personal de todos los niveles tiene la capacidad, capacitación y experiencia para realizar sus tareas satisfactoriamente.
- Los estándares de calidad y desempeño están claramente definidos y comunicados a los empleados.

2.2.4.4 Supervisión

Una unidad de auditoría independiente eficaz deberá, en la medida de lo posible y practicable, examinar los procedimientos operativos o de autocontrol de las unidades de apoyo administrativo y logístico auditadas.

2.2.5 Componentes del control interno

Los componentes del control interno están interrelacionados, que nacen de la forma como la administración maneja la empresa, y están compuestos a los procesos administrativos los cuales se clasifican como (Rivas Macías, 2022):

- Entorno de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Actividades de monitoreo y supervisión

2.2.5.1 Entorno de control

El ambiente de control se crea con base en la integridad y competitividad de los empleados de la empresa, los valores éticos son un elemento importante que resalta sobre otros componentes del control, incluida la ética de la gestión, el enfoque y la dirección de la junta directiva, el modelo operativo y la delegación de autoridad y poder del tipo de gestión; asignar responsabilidad, organizar y desarrollar a los empleados (Acosta Robi, 2019).

2.2.5.2 Evaluación de riesgo

Este componente se encarga de identificar y analizar los riesgos significativos para el alcance de los objetivos y mecanismo principal para establecer de qué manera estos riesgos deben ser mejorados. A partir de este proceso la dirección determina la forma de gestión de los riesgos, así mismo, se refiere a los mecanismos precisos de identificar y manipular determinados riesgos asociados con los cambios, tanto los que influyen en el ambiente externo de la organización como en el interior de la misma (Yépez Holguín, 2018).

2.2.5.3 Actividades de control

Las actividades de control esta compuestas por políticas y procedimientos que ayudan a garantizar el cumplimiento de las directrices de gestión, las actividades de control tienen múltiples objetivos y se aplican a distintos niveles organizacionales y funcionales; algunos ejemplos serían actividades relacionadas con autorización, revisiones de desempeño, pruebas unitarias, etc. (Abolacio Bosch, 2023).

2.2.5.4 Información y comunicación

El sistema de información hace referencia a la forma en que las áreas operativas, administrativas y financieras de la organización identifican, capturan e intercambian información relevante y de calidad, de fuentes tanto internas como externas, para apoyar el funcionamiento de demás componentes del control interno. La comunicación es un proceso perpetuo e iterativo de proporcionar, intercambiar y obtener la información necesaria. La comunicación interna es el medio por el cual la información se difunde a lo largo de la organización, rotando hacia arriba, hacia abajo y a través de la entidad. La

comunicación externa es doble, permite la comunicación entrante de información externa relevante y proporciona información a partes externas en respuesta a requisitos y expectativas planteados (Barreres Amores, 2020).

2.2.5.5 Actividades de monitoreo y supervisión

La empresa utiliza herramientas y políticas para monitorear y evaluar sus objetivos con el fin de mejorar continuamente y asegurar que los controles internos sean más efectivos a través de la evaluación, el seguimiento y la vigilancia. Esto es importante porque a medida que cambian los factores internos y externos, los controles que alguna vez fueron adecuados y efectivos ya no son suficiente para brindar a la gerencia la seguridad razonable que brindaba anteriormente; la tarea de control se centra en la calidad constante de la ejecución del control interno o evaluación periódica para determinar qué controles fueron apropiados bajo condiciones pasadas y cuáles fueron modificados a medida que cambiaron las condiciones (Pacheco Lapo et al, 2023).

2.2.6 Clasificación de control interno

Según el área examinada dentro de la empresa se pueden clasificar en dos tipos de controles internos: administrativos y contables; el control interno administrativo se basa en el organigrama, el control interno contable es el que brinda información respecto a la realidad financiera y económica.

2.2.6.1 Control interno administrativo

Son las operaciones existentes de cada empresa con procedimientos que aseguran la eficiencia operativa y el cumplimiento de los lineamientos definidas por la gerencia. Está encaminado a las políticas administrativas de las empresas, gracias a los métodos y procedimientos que están relacionados, cumplir adecuadamente con los requisitos legales y reglamentarios, cumplir con las políticas de nivel administrativo y de gestión y mejorar la eficiencia operativa (Vergara Cuadros, 2021).

2.2.6.2 Control interno contable

Son procedimientos y métodos establecidos de control para garantizar la protección de los activos, la fiabilidad y eficacia de los registros y sistemas contables. Gracias a ello, se ayuda a aumentar la eficiencia y responsabilidad en la utilización de los recursos financieros disponibles (Gómez & Lazarte Barbeito, 2019).

2.2.7 Modelo COSO III

El modelo COSO III es el marco integrado de Control Interno emitido en mayo 2013, por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la comisión Treadway (COSO), que se orienta a la mejora del control interno, gobierno corporativo y una apropiada administración de los recursos, este modelo COSO III, define el control interno como un proceso integrado y dinámico caracterizado con propiedades como (Lema Guachamin, 2018):

- Fácil aplicación a cualquier tipo de entidad, basado en sus necesidades particulares
- Flexible gracias a sus principios y de alcance integral, operativo y funcional
- Detección de controles ineficientes, redundantes o inefectivos que no proporcionan una reducción de riesgos considerable.
- Proponer métodos de identificación y análisis de riesgos, gestionando respuestas para dichos riesgos dentro de niveles aceptables.
- Ofrecer confianza en el logro de objetivos

2.2.7.1. Importancia del Control Interno según COSO III

La evolución económica a nivel mundial ha permitido que las empresas desarrollen su línea de procesos lo que conlleva a la necesidad de diseñar, implantar y mantener un control apropiado de las actividades que tiene cada proceso. Esta versión de COSO es más completa con relación a las anteriores, ya que toma en cuenta diversos factores tales como:

- Cambios en los modelos de negocio como resultado de la globalización
- Incremento en número y complejidad de las normas aplicables al área comercial.
- Aumento de expectativas de las partes interesadas respecto a la prevención y detección de fraude.
- Exigencias en la fiabilidad de la información reportada.
- Desarrollo constante y uso de tecnologías nuevas.

2.2.7.2. Componentes y principios del control interno modelo COSO III

En el siguiente cuadro se muestra los principios aplicados según cada componente del modelo COSO III.

Tabla 1.

Componentes y principios de control interno según modelo COSO III

No. Componentes	No. Principios
1 Entorno de control	1 Demuestra compromiso con la integridad y sus valores éticos
	2 Ejerce la responsabilidad de supervisión y control
	3 Establece estructura, autoridad y responsabilidad
	4 Demuestra compromiso para la competencia
	5 Hace cumplir con la responsabilidad
2 Evaluación de riesgo	6 Especifica objetivos relevantes
	7 Identifica y analiza riesgos
	8 Evalúa el riesgo de fraude
3 Actividades de control	9 Identifica y analiza cambios significativos
	10 Selecciona y desarrolla actividades de control
	11 Selecciona y desarrolla controles generales sobre la tecnología
4 Información y comunicación	12 Se implementan a través de políticas y procedimientos
	13 Utiliza información relevante
5 Actividades de monitoreo	14 Comunica internamente
	15 Comunica externamente
5 Actividades de monitoreo	16 Conduce evaluaciones continuas y/o independientes
	17 Evalúa y comunica deficiencias

Fuente: Rodrigo Estupiñán: Análisis financiero y de gestión

Elaborado por: Autora

2.2.8 Gestión de administración de talento humano

La gestión de recursos humanos implica coordinar la participación de las personas para lograr los objetivos de la organización. Por lo tanto, los gerentes de todos los niveles deberían estar interesados en gestionar la administración de recursos humanos. Básicamente, todo líder logra hacer las cosas gracias al esfuerzo de los demás; requiere una gestión eficaz de los recursos humanos. Los individuos que tratan con los aspectos de los recursos humanos se enfrentan a una multitud de desafíos, los cuales van desde una fuerza de trabajo que cambia de manera constante, regulaciones gubernamentales que están siempre presentes y la revolución tecnológica hasta los efectos del 11 de septiembre y de los desastres naturales como inundaciones, huracanes y tornados. Además, la competencia global ha obligado a las organizaciones tanto grandes como pequeñas a ser más conscientes de sus costos y de su productividad. En virtud de la naturaleza trascendental de los problemas relacionados con los recursos humanos, estos aspectos reciben gran atención por parte de la alta administración (Wayne Mondy, 2018).

2.2.9 Objetivos de la administración del talento humano

El propósito de la gestión de personal es desarrollar y administrar políticas, planes y procedimientos para proporcionar a la organización y a sus empleados una estructura de gestión eficaz, empleados competentes, trato justo, oportunidades de avance, satisfacción y seguridad laboral. Corresponde al director de personal o director de oficina asesorar eficazmente a los directivos de otras unidades estructurales de la empresa y a su dirección en las materias antes señaladas (Pérez Chávez & Fol Olguín, 2023).

El propósito del departamento de Recursos Humanos es asegurar la inducción, traslado, compensación, beneficios a los empleados y otros aspectos administrativos de los empleados y crear un ambiente de trabajo organizacional apropiado que promueva la productividad, la ética y la responsabilidad social (Armijos Mayon, et al, 2019).

2.2.10 Importancia de la administración del talento humano

EL crecimiento de los países depende de cómo sus empresas se desenvuelven, las organizaciones dependen de sus trabajadores por lo que establecer correctas políticas y estrategias para el manejo del recurso humano se vuelve vital para los empresarios (Porter & Kramer, 2006). Puede ser evidente que la diferencia entre el éxito o el fracaso de una empresa, o la razón por las que unas pueden ser más exitosas que otras se encuentren en el nivel de compromiso presente en las mismas; en muchas ocasiones así el gerente cuenta con una visión específica del rumbo al que quiere llevar a su empresa, si los trabajadores no realizan su trabajo o contribuyen al desarrollo de la empresa voluntariamente, el crecimiento de esta no se alcanzará, es necesaria la participación y buena voluntad de los empleados (Guerrero Bejarano, et al, 2021).

2.2.11 Componentes del proceso administrativo de talento humanos

Los procesos de administración son una forma sistemática de hacer las cosas. El propósito del proceso de gestión es definir las actividades que conectan toda la estructura empresarial con el logro de los objetivos de la organización a la que pertenece (Arguello Pazmiño, et al, 2020).

2.2.11.1 Planificación

La planificación es considerada la etapa primera del proceso administrativo, involucrando la evaluación de la situación de la organización, el establecimiento de objetivos, la formulación de una estrategia global y la creación de planes de acción para ejecutar dichas estrategias. Este enfoque subraya que la planificación anticipa y previene situaciones futuras, facilita decisiones fundamentadas, asigna recursos de manera eficaz y reduce la incertidumbre (Chiquito Tigua & Cedeño Vivero, 2023).

2.2.11.2 Organización

El componente de organización es responsable de la distribución de tareas, recursos y responsabilidad. Crear estructuras relacionales que permitan a los empleados interactuar y colaborar para lograr los objetivos organizacionales, las personas se agrupan en departamentos y luego coordinan todas las partes. El resultado de la organización es la creación de una estructura organizativa, cuya representación gráfica es el organigrama (Vergara Cuadros, 2021).

2.2.11.3 Dirección

La dirección administrativa se refiere al proceso de liderazgo administrativo en el que los gerentes influyen en la ejecución de los planes y obtienen respuestas positivas de los empleados a través de la comunicación, la supervisión y la motivación. Las funciones básicas de la gestión incluyen la manera en que las actividades de las personas se desarrollan conforme a las diferentes estructuras y sus elementos fundamentales son:

toma de decisiones, motivación, liderazgo, comunicación y supervisión (Arguello Pazmiño, et al, 2020).

2.2.11.4 Control

El control es la fase del proceso administrativo que contiene todos los movimientos que se realizan en la investigación por asegurar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas, se considera una labor gerencial básica, siendo una de las más importantes para una óptima gestión (Muños Jaime, et al, 2020).

2.2.12 Funciones del departamento de talento humanos

Dentro del departamento se desarrollan una serie de actividades que corresponden a las diferentes funciones que tiene encomendadas como parte integradora de la organización interna de la empresa. Estas funciones dependen de factores tales como el tamaño de la empresa, la actividad a la que se dedica, las decisiones organizativas, etcétera; en empresas de mediano y gran tamaño, el departamento de recursos humano desarrolla un número elevado de tareas, por lo que es común que estas actividades se realicen en diferentes secciones, a continuación de enumeran y describen las principales funciones del departamento de recursos humanos (Ayensa Espaza, 2020):

2.2.12.1 Organización y planificación del personal

La organización y planificación del personal radica en el diseño y la planificación de las plantillas conforme a la organización de la empresa, definir los puestos de trabajo y

establecer sus funciones y responsabilidades, prever las necesidades del personal a medio y largo plazo y analizar los sistemas retributivos y de promoción interna.

2.2.12.2 Reclutamiento

Es el proceso direccionado a atraer y captar candidatos competentes para un sitio de trabajo en la empresa. Este método de reclutamiento puede ser internas, o externas, si los postulantes son personas ajenas a la organización.

2.2.12.3 Selección de personal

Uno de los factores importantes para un negocio exitoso es tener razón, elegir las personas que trabajarán en la empresa. Es necesario determinar cuál candidato aporta un trabajo que tiene que pasar por una serie de pruebas de selección. El objetivo es buscar a la persona idónea para cada puesto de trabajo, no el puesto idóneo para cada persona.

2.2.12.4 Promoción profesional

El desarrollo de los empleados se puede implementar a través de programas de incentivos; las personas obtienen la experiencia que necesitan para ascender en la estructura organizacional.

2.2.12.5 Formación

La formación de las personas permite a los empleados de la empresa adaptarse a los cambios que se producen en la sociedad, así como al desarrollo de la tecnología. Además

de adaptarse al cambio, las empresas también deben ofrecer formación para tareas internas específicas según sus objetivos y planes.

2.2.12.6 Control del personal

Los recursos humanos deben controlar aspectos como el ausentismo, las vacaciones, las horas extras, las bajas por enfermedad o accidentes laborales o la rotación de empleados; además de abordar los desajustes entre las habilidades de los empleados y los requisitos laborales.

2.2.12.7 Administración del personal

Esto incluye gestionar todos los procedimientos legales y administrativos que involucran al personal de la empresa, incluyendo selección y formalización de contratos, procesamiento de nómina y seguridad social, retención de impuesto sobre la renta, nómina y otras áreas.

2.2.12.8 Relaciones laborales

Su finalidad es facilitar la comunicación entre la empresa y sus empleados a través de interlocutores como representantes sindicales, comités de empresa, representantes de personal o patronos. Estos representantes deben ocuparse de las relaciones laborales colectivas, como la celebración de convenios colectivos o los conflictos que puedan surgir en el seno de la empresa y su resolución.

2.2.12.9 Clima y satisfacción laboral

Es necesario conocer el nivel de satisfacción de los empleados y de las causas de insatisfacción en la organización para poder tomar medidas correctivas. Uno de los mejores y más importantes factores para lograr un buen ambiente de trabajo es el equilibrio entre la vida laboral y personal.

2.2.12.10 Prevención de riesgos laborales

Antecede en implementar medidas preventivas y de protección para proteger la salud de los empleados de la empresa, realizar investigaciones sobre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales relacionados.

2.2.12.11 Retribución

Consiste en determinar la forma de retribuir a la plantilla en función de diferentes factores como el tiempo de trabajo, la unidad producida, las retribuciones fijas y variables, etc., los sistemas de control de productividad; así como la revisión periódica del sistema retributivo.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Dentro del marco legal se analizan las leyes, reglamentos y normativas relacionadas con el control interno a la aplicación de la normativa laboral y gestión de talento humano, en el cual se hará referencia en orden de macro, meso y micro; como son las Normas

Internacionales Auditoría, la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, que rigen para el sector privado.

2.3.1 Normas Internacionales de Auditoría

NIA 265 Comunicación de las deficiencias en el Control Interno a los responsables del gobierno y a la dirección de la entidad (Normas Internacionales de Auditoría, 2009):

Alcance de esta NIA

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) trata de la responsabilidad que tiene el auditor de comunicar adecuadamente, a los responsables del gobierno de la entidad y a la dirección, las deficiencias en el control interno que haya identificado durante la realización de la auditoría de los estados financieros. Esta NIA no impone responsabilidades adicionales al auditor con respecto a la obtención de conocimiento del control interno y al diseño y la realización de pruebas de controles.

El auditor puede identificar deficiencias en el control interno no sólo durante el proceso de valoración del riesgo, sino también en cualquier otra fase de la auditoría. Esta NIA especifica las deficiencias identificadas que el auditor debe comunicar a los responsables del gobierno de la entidad y a la dirección.

Esta NIA no impide que el auditor comunique a los responsables del gobierno de la entidad y a la dirección cualquier otra cuestión sobre el control interno que el auditor haya identificado durante la realización de la auditoría.

2.3.2 Constitución de la República del Ecuador

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador (2021), tal como se muestra a continuación:

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.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

2.3.3 Código de Trabajo

De acuerdo con el Código de trabajo (2023), tal como se muestra a continuación:

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y

reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieran diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la

remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa. - El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

Art. 105.- Plazo para pago de utilidades. - La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario. A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada,

hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año. La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración. - Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales. La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional. Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Investigación documental

La investigación documental permitió revisar información relevante de archivos, registros físicos, libros, leyes y reglamentos del ámbito laboral que sirvió para identificar conceptos sobre control interno, las normativas laborales de la gestión del talento humano. y otros conceptos claves para abordar la temática del proyecto de investigación.

3.1.2 Investigación de campo

Esta investigación de campo se utilizó extrayendo datos e información directamente del entorno de trabajo de los trabajadores y empleados de Finca Primavera y área de talento humano a través de uso de técnicas de recolección como entrevistas y encuestas con el fin de indagar la gestión de talento humano de la Finca Primavera para contratar y mantener colaboradores acordes a la normativa laboral.

3.1.3 Investigación descriptiva

La misma que permitió conocer circunstancias, hábitos y actitudes dominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas que laboran en la Finca Primavera, y así comprobar la incidencia de control interno a la aplicación de la normativa laboral en la gestión de talento humano.

3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método inductivo

El método inductivo permitió obtener conclusiones generales a partir de los conceptos y hechos particulares del control interno considerando el cumplimiento de la normativa laboral, los cuales permitieron observar los problemas en las actividades de los colaboradores y la gestión de talento humano que ejecutan en la Finca Primavera.

3.2.2 Método deductivo

La aplicación de este método deductivo permitió identificar las causas particulares de la incidencia del control interno en la gestión de talento humano de la Finca Primavera, porque el análisis partió desde los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores y observación de cuestiones generales como revisión del código de trabajo que rige para el sector privado en nuestro país, el control interno y políticas implementadas dentro de la gestión del talento humano de la Finca Primavera.

3.3 CONSTRUCCIÓN METODOLOGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Población y muestra

La población objeto de estudio está representada por el número total de empleados y trabajadores que prestan sus servicios bajo relación de dependencia en la Finca Primavera, según el siguiente detalle:

Tabla 2.

Población

Detalle	Población
Gerente General	1
Administrativo oficina	5
Administrativo de campo	2
Trabajadores de plantaciones	35
Total	43

Fuente: Registro de talento humano Finca Primavera

La muestra que utilizaremos es toda la población tal como se detalla en la tabla 1 de población, sobre los que se aplicarán las diferentes técnicas e instrumentos de investigación.

3.3.2 Técnicas e instrumentos

3.3.2.1 Entrevista

Se realizó entrevistas al personal involucrado, mediante planeamientos de un conjunto de preguntas, relacionadas al área, con las cuales se obtendrá información sobre el objeto de estudio.

3.3.2.2 Encuestas

Se aplicaron encuestas, cuyas respuestas permitieron conocer la realidad de la Finca Primavera, el cuestionario contiene aspectos importantes y será realizado a los trabajadores

de plantaciones de la Finca Primavera. Esta técnica cuantitativa permitió obtener datos amplios y relevante sobre la gestión de talento humano.

3.3.2.3 Observación

El método de observación directa permitió la recolección de datos que consiste básicamente en observar el objeto de estudio dentro de una situación particular, mediante una ficha de observación se recopiló información de los hechos tal y como son en el medio en el que se desarrollan identificando las el cumplimiento de ciertos artículos del código de trabajo como son las obligaciones patronales de la Finca Primavera para utilizar dicha información en el análisis del control interno al cumplimiento de la normativa laboral.

3.4 ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

3.4.1 Fuentes secundarias

En las fuentes secundarias se utilizó documentos científicos pertinentes como libros, artículos, revistas, textos, etc. que garanticen la correcta aplicación de la metodología de la investigación y revisión de la normativa legal ecuatoriana que rige a los aspectos laborales como soporte de la información.

3.4.2 Fuentes Primarias

En las fuentes primarias se utilizó la visita de campo a las instalaciones de la Finca Primavera, donde aplicó entrevistas al área administrativas y encuestas al área operacional.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.5.1 Procesamiento de datos

En el procesamiento de datos se utilizó la herramienta informática de Excel, elaborando el cuestionario de evaluación de control interno, registrando las repuestas del personal del área administrativa y posteriormente se efectuó un análisis de los datos obtenidos con la finalidad de dar respuesta al primer objetivo planteado a partir de la información recolectada y la ficha de observación respecto al código de trabajo. Luego se realizó una revisión minuciosa de la información recogida en las entrevistas y encuestas, una vez de ser clasificadas, se registró la información obtenida utilizando la herramienta informática de Excel, que, mediante cálculos y representaciones en tablas se pudo reflejar los resultados en gráficas, de esta manera se realizó un análisis dando repuestas a los objetivos dos y tres.

3.5.2 Análisis de la información.

El análisis de los resultados e interpretación adecuada, se lo hizo mediante los datos obtenidos en la investigación con enfoque cuantitativo y cualitativo obtenido en cuadros, tablas y gráficos según la estadística descriptiva e inferencial.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN Y RESULTADO

4.1 CONTROL INTERNO APLICADO EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA FINCA PRIMAVERA.

Para el desarrollo del presente objetivo, se aplicó un cuestionario de control interno al gerente general, al jefe talento humano, al auxiliar de talento humano, al administrado de campo y al supervisor de campo. El cuestionario de control interno está compuesto por los componentes del modelo COSO III, como es el entorno de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y actividades de supervisión monitoreo. En el mismo se plantean 49 preguntas, distribuidas entre los cinco componentes cuyas respuestas son calificadas sobre una ponderación de 10, la calificación será de cero cuando las respuestas sean no, y de uno hasta diez serán de acuerdo a la evidencia y observación realizada en cada área; este cuestionario tiene como objetivo identificar y proporcionar información de las áreas críticas.

4.1.1 Cuestionario de control interno al gerente general

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador						Ref.:	CCI-001	Pág. 1/2
						Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
						Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Wellington Álvarez Pino						CARGO: Gerente General		
COMPONENTE: ENTORNO DE CONTROL								
OBJETIVO: Conocer la estructura organizacional y el ambiente laboral que se maneja dentro de la Finca Primavera								
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación		
		SI	NO	Calific.	Ponde.			
Integridad y Valores Éticos								
1	¿La Finca tiene Código de Ética que regule la conducta del personal?	x		10	10			
2	¿Conoce el personal el Código de Ética?	x		10	10			
3	¿Las relaciones laborales entre los jefes y trabajadores se basan en respeto y equidad?	x		10	10			
Responsabilidad de supervisión y control								
4	¿La Finca Primavera tiene una estructura organizacional?	x		10	10			
5	¿Tiene conocimiento el personal, de los niveles jerárquicos, de responsabilidad de supervisión y control?	x		10	10			
Autoridad y responsabilidad								
6	¿Establecen responsabilidades de autoridad y supervisión a cada área?		x	0	10			

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-001	Pág. 2/2
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
7	¿Tienen aprobado un reglamento interno y es de conocimiento de todas las personas que laboran en la Finca?	x		10	10	
Compromiso para la competencia						
8	¿Cuentan con políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal?		x	0	10	
9	¿Los empleados nuevos son capacitados para el puesto de trabajo que se le asigna?	x		10	10	
10	¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?		x	0	10	
11	¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral de los empleados de las diferentes áreas?		x	0	10	
12	¿Cumple con las disposiciones del Código de Trabajo?	x		10	10	
Capacitaciones						
13	¿Existe programas de capacitaciones para directivos y empleados?	x		10	10	
TOTAL				90	130	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ENTORNO DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-EC-001	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 90 / 130 * 100

Nivel de confianza = 69,23%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 69,23%

(=) Riesgo de Control 30,77%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Wellington Álvarez, Gerente General de Finca Primavera, en el componente Entorno de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 69,23% y un nivel moderado de riesgo de control del 30,77%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-001	Pág. 1/1
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Wellington Álvarez Pino				CARGO: Gerente General		
COMPONENTE: EVALUACIÓN DEL RIESGO						
OBJETIVO: Analizar la forma en que son evaluados los riesgos dentro de Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
14	¿Tienen definidos objetivos empresariales?	x		10	10	
15	¿Los objetivos están establecidos de forma clara que permitan identificar riesgos relacionados al giro del negocio?	x		10	10	
16	¿Los objetivos son difundidos entre su personal?	x		7	10	Solo al personal administrativo
17	¿Existen procedimientos definidos en la finca para gestionar los riesgos?		x	0	10	
18	¿Se identifica y evalúa riesgos que afecten el logro de los objetivos?		x	0	10	
19	¿Existen medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en la empresa?		x	0	10	
20	¿Cuentan con mecanismos para conocer los cambios legales y normativos del país?		x	0	10	
TOTAL				27	70	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO EVALUACION DE RIESGOS FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-ER-001	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 27 / 70 * 100

Nivel de confianza = 38,57%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 38,57%

(=) Riesgo de Control 61,43%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Wellington Álvarez, en el componente Evaluación de Riesgo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 38,57% y un nivel alto de riesgo de control del 61,43%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-001	Pág. 1/3
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Wellington Álvarez Pino				CARGO: Gerente General		
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL						
OBJETIVO: Verificar los procesos de control que realizan en cumplimiento con la normativa laboral y mitigar los riesgos identificados en la Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
21	¿Existe un registro total de los trabajadores de Finca Primavera de conformidad con el numeral 7 del Art. 42 del Código de Trabajo?		x	0	10	
22	¿Existe contrato de trabajo de cada empleado y está registrado en el SUT del Ministerio de Trabajo?	x		10	10	
23	¿Tienen planillas consolidadas de pagos aportes al IESS con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
24	¿Tienen planillas de fondos de reserva con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
25	¿Los roles de pagos están con los respectivos justificativos de descuentos y constancia del pago de las remuneraciones a los trabajadores?	x		6	10	Hay roles sin firmar en el mes de mayo y agosto
26	¿Existe soporte de pago por horas extraordinarias y suplementarias?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-001	Pág. 2/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
27	¿Existe registro de entradas y salidas de los trabajadores a su lugar de trabajo (BITÁCORA RELOJ BIOMÉTRICO)?	x		10	10	
28	¿Tienen archivos de los contratos de trabajos, avisos de entrada al IESS, registró en el SUT y carné de todo el personal con discapacidad?	x		8	10	Existen dos contratos sin firmar
29	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración?	x		7	10	Faltan firmas de tres trabajadores en el formulario
30	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de Utilidades?	x		7	10	Faltan tres firmas de trabajadores
31	¿Existe un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		10	10	
32	¿Existe Reglamento de Higiene de Seguridad aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		10	10	
33	¿Tienen soporte del personal que ha gozado o han sido canceladas las vacaciones y cronograma de vacaciones?		x	0	10	
34	¿Existe soporte de entrega de ropa de trabajo?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-001	Pág. 3/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
35	¿Tienen archivos de aviso de salida al IESS y actas de finiquito legalizadas en el SUT de los trabajadores que han sido desvinculados?	x		8	10	Existe un acta de finiquito que aún no está subido en el SUT
36	¿Existe ficha de datos de los trabajadores y están actualizadas?		x	0	10	
37	¿Existen actividades de control orientadas a mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos en la finca?		x	0	10	
38	¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas?		x	0	10	
TOTAL				96	180	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ACTIVIDADES DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-AC-001	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 96 / 180 * 100

Nivel de confianza = 53,33%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 53,33%

(=) Riesgo de Control 46,67%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Wellington Álvarez, en el componente Actividades de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 53,33% y un nivel moderado de riesgo de control del 46,67%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-001	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: Wellington Álvarez Pino			CARGO: Gerente General			
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
OBJETIVO: Conocer la forma en que la información es controlada por el personal de Finca Primavera y si es adecuadamente transferida a los niveles jerárquicos.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
39	¿Los informes remitidos a la gerencia son de utilidad para la toma de decisiones para cada nivel jerárquico?	x		10	10	
40	¿Los sistemas de información son accesibles únicamente al personal autorizado?	x		10	10	
41	¿De las reuniones mantenidas con el personal, se infiere un conocimiento general de la misión, visión, objetivos y metas de la empresa?		x	0	10	
42	¿Existe un mensaje claro de parte de la gerencia sobre la importancia del sistema de control interno y las responsabilidades de todos los integrantes de la empresa?	x		10	10	
43	¿Se le da la confianza al personal de discutir inconformidades laborales a la administración?	x		8	10	Se les da confianza, pero no lo hacen
44	¿Se le da a conocer al personal si existen cambios en las normativas que afecten sus funciones o salarios?		x	0	10	
TOTAL				38	60	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-IYC-001	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 38 / 60 * 100

Nivel de confianza = 63,33%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 63,33%

(=) Riesgo de Control 36,67%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Wellington Álvarez, en el componente Información y Comunicación del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 63,33% y un nivel moderado de riesgo de control del 36,67%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-001	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: Wellington Álvarez Pino			CARGO: Gerente General			
COMPONENTE: SUPERVISIÓN Y MONITOREO						
OBJETIVO: Conocer la forma en que se ejecuta la supervisión a las actividades que se realizan dentro de Finca Primavera.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
45	¿Existen procedimientos para supervisar las funciones de los trabajadores?		x	0	10	
46	¿Dentro de la gestión existe una rutina de seguimiento y evaluación del desempeño del control interno para determinar las mejoras y ajustes requeridos?		x	0	10	
47	¿Se monitorea el ausentismo del personal?	x		10	10	
48	¿Se supervisa que el personal cumpla con sus funciones establecidas en cada puesto de trabajo?	x		10	10	
49	¿Se socializa con los trabajadores los cambios realizados de acuerdo a la normativa laboral?		x	0	10	
TOTAL				20	50	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO SUPERVISIÓN Y MONITOREO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-SYM-001	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 20 / 50 * 100

Nivel de confianza = 40,00%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 40,00%

(=) Riesgo de Control 60,00%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Wellington Álvarez, en el componente Supervisión y Monitoreo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 40,00% y un nivel alto de riesgo de control del 60,00%.

Cuadro 1.

Consolidado nivel de confianza y nivel de riesgo

Componentes		Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Entorno de control		69,23%	30,77%
Evaluación de riesgo		38,57%	61,43%
Actividades de control		53,33%	46,67%
Información y comunicación		63,33%	36,67%
Supervisión y monitoreo		40,00%	60,00%
Sumatoria/5		52,89%	47,11%
Rangos establecidos para nivel de confianza y nivel de riesgo			
CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación del cuestionario de control interno al gerente general

Según resultados obtenidos en el cuestionario de control interno del modelo COSO III, aplicado al Sr. Wellington Álvarez, se puede evidenciar un nivel de confianza moderado del 52,89% y un nivel moderado de riesgo de control del 47,11%. Reflejan las áreas críticas de riesgos altos en el componente evaluación de riesgos y en el componente supervisión y monitoreo, además se puede evidenciar que en los componentes entorno de control, actividades de control e información y comunicación existe un nivel de confianza moderado, es decir que se debe mejorar en todos los componentes de control interno para obtener un nivel de confianza alto y un bajo nivel de riesgo.

4.1.2 Cuestionario de control interno a la jefe de talento humano

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO						Ref.:	CCI-002	Pág. 1/2
FINCA PRIMAVERA						Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador						Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Gabriela Álvarez Muñoz						CARGO: Jefa de talento humano		
COMPONENTE: ENTORNO DE CONTROL								
OBJETIVO: Conocer la estructura organizacional y el ambiente laboral que se maneja dentro de la Finca Primavera								
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación		
		SI	NO	Calific.	Ponde.			
Integridad y Valores Éticos								
1	¿La Finca tiene Código de Ética que regule la conducta del personal?	x		10	10			
2	¿Conoce el personal el Código de Ética?	x		10	10			
3	¿Las relaciones laborales entre los jefes y trabajadores se basan en respeto y equidad?	x		10	10			
Responsabilidad de supervisión y control								
4	¿La Finca Primavera tiene una estructura organizacional?	x		10	10			
5	¿Tiene conocimiento el personal, de los niveles jerárquicos, de responsabilidad de supervisión y control?	x		10	10			
Autoridad y responsabilidad								
6	¿Establecen responsabilidades de autoridad y supervisión a cada área?		x	0	10			

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-002	Pág. 2/2
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
7	¿Tienen aprobado un reglamento interno y es de conocimiento de todas las personas que laboran en la Finca?	x		6	10	A los empleados nuevos no.
Compromiso para la competencia						
8	¿Cuentan con políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal?		x	0	10	
9	¿Los empleados nuevos son capacitados para el puesto de trabajo que se le asigna?	x		5	10	Se da indicaciones de manera verbal
10	¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?		x	0	10	
11	¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral de los empleados de las diferentes áreas?		x	0	10	
12	¿Cumple con las disposiciones del Código de Trabajo?	x		10	10	
Capacitaciones						
13	¿Existe programas de capacitaciones para directivos y empleados?	x		10	10	
TOTAL				81	130	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ENTORNO DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-EC-002	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 81 / 130 * 100

Nivel de confianza = 62,31%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 62,31%

(=) Riesgo de Control 37,69%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Srta. Gabriela Álvarez, jefa de Talento Humano de Finca Primavera, en el componente Entorno de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 62,31% y un nivel moderado de riesgo de control del 37,69%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-002	Pág. 1/1
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Gabriela Álvarez Muñoz				CARGO: Jefa de talento humano		
COMPONENTE: EVALUACIÓN DEL RIESGO						
OBJETIVO: Analizar la forma en que son evaluados los riesgos dentro de Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
14	¿Tienen definidos objetivos empresariales?	x		10	10	
15	¿Los objetivos están establecidos de forma clara que permitan identificar riesgos relacionados al giro del negocio?	x		10	10	
16	¿Los objetivos son difundidos entre su personal?	x		7	10	Al personal operativo no
17	¿Existen procedimientos definidos en la finca para gestionar los riesgos?		x	0	10	
18	¿Se identifica y evalúa riesgos que afecten el logro de los objetivos?		x	0	10	
19	¿Existen medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en la empresa?		x	0	10	
20	¿Cuentan con mecanismos para conocer los cambios legales y normativos del país?		x	0	10	
TOTAL				27	70	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO EVALUACION DE RIESGOS FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-ER-002	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza
Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100
Nivel de confianza = 27 / 70 * 100
Nivel de confianza = 38,57%

Detección de riesgo
Nivel de Riesgo 100%
Máximo 100,00%
(-) Nivel de confianza 38,57%
(=) Riesgo de Control 61,43%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Srta. Gabriela Álvarez, en el componente Evaluación de Riesgo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 38,57% y un nivel alto de riesgo de control del 61,43%, lo que coincide con el cuestionario aplicado al Gerente General.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-002	Pág. 1/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Gabriela Álvarez Muñoz				CARGO: Jefa de talento humano		
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL						
OBJETIVO: Verificar los procesos de control que realizan en cumplimiento con la normativa laboral y mitigar los riesgos identificados en la Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
21	¿Existe un registro total de los trabajadores de Finca Primavera de conformidad con el numeral 7 del Art. 42 del Código de Trabajo?		x	0	10	No se ha realizado este procedimiento
22	¿Existe contrato de trabajo de cada empleado y está registrado en el SUT del Ministerio de Trabajo?	x		10	10	
23	¿Tienen planillas consolidadas de pagos aportes al IESS con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
24	¿Tienen planillas de fondos de reserva con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
25	¿Los roles de pagos están con los respectivos justificativos de descuentos y constancia del pago de las remuneraciones a los trabajadores?	x		6	10	Hay roles sin firmar en el mes de mayo y agosto
26	¿Existe soporte de pago por horas extraordinarias y suplementarias?		x	0	10	Todos laboran las 40 horas semanales

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-002	Pág. 2/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
27	¿Existe registro de entradas y salidas de los trabajadores a su lugar de trabajo (BITÁCORA RELOJ BIOMÉTRICO)?	x		10	10	
28	¿Tienen archivos de los contratos de trabajos, avisos de entrada al IESS, registró en el SUT y carné de todo el personal con discapacidad?	x		8	10	Existen dos contratos sin firmar
29	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración?	x		7	10	Faltan firmas de tres trabajadores en el formulario
30	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de Utilidades?	x		7	10	Faltan tres firmas de trabajadores
31	¿Existe un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		5	10	A los nuevos trabajadores no se ha dado a conocer
32	¿Existe Reglamento de Higiene de Seguridad aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		5	10	A los nuevos trabajadores no se ha dado a conocer
33	¿Tienen soporte del personal que ha gozado o han sido canceladas las vacaciones y cronograma de vacaciones?		x	0	10	
34	¿Existe soporte de entrega de ropa de trabajo?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-002	Pág. 3/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
35	¿Tienen archivos de aviso de salida al IESS y actas de finiquito legalizadas en el SUT de los trabajadores que han sido desvinculados?	x		8	10	Existe un acta de finiquito que aún no está subido en el SUT
36	¿Existe ficha de datos de los trabajadores y están actualizadas?		x	0	10	
37	¿Existen actividades de control orientadas a mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos en la finca?		x	0	10	
38	¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas?		x	0	10	
TOTAL				86	180	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ACTIVIDADES DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-AC-002	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 86 / 180 * 100

Nivel de confianza = 47,78%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 47,78%

(=) Riesgo de Control 52,22%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Srta. Gabriela Álvarez, en el componente Actividades de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 47,78% y un nivel alto de riesgo de control del 52,22%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-002	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: Gabriela Álvarez Muñoz			CARGO: Jefa de talento humano			
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
OBJETIVO: Conocer la forma en que la información es controlada por el personal de Finca Primavera y si es adecuadamente transferida a los niveles jerárquicos.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
39	¿Los informes remitidos a la gerencia son de utilidad para la toma de decisiones para cada nivel jerárquico?	x		10	10	
40	¿Los sistemas de información son accesibles únicamente al personal autorizado?	x		10	10	
41	¿De las reuniones mantenidas con el personal, se infiere un conocimiento general de la misión, visión, objetivos y metas de la empresa?		x	0	10	
42	¿Existe un mensaje claro de parte de la gerencia sobre la importancia del sistema de control interno y las responsabilidades de todos los integrantes de la empresa?	x		5	10	Solo al área administrativa
43	¿Se le da la confianza al personal de discutir inconformidades laborales a la administración?	x		8	10	Se les da confianza, pero no lo hacen
44	¿Se le da a conocer al personal si existen cambios en las normativas que afecten sus funciones o salarios?		x	0	10	
TOTAL				33	60	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-IYC-002	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 38 / 60 * 100

Nivel de confianza = 55,00%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 55,00%

(=) Riesgo de Control 45,00%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Srta. Gabriela Álvarez, en el componente Información y Comunicación del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 55% y un nivel moderado de riesgo de control del 45%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-002	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: Gabriela Álvarez Muñoz			CARGO: Jefa de talento humano			
COMPONENTE: SUPERVISIÓN Y MONITOREO						
OBJETIVO: Conocer la forma en que se ejecuta la supervisión a las actividades que se realizan dentro de Finca Primavera.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
45	¿Existen procedimientos para supervisar las funciones de los trabajadores?		x	0	10	
46	¿Dentro de la gestión existe una rutina de seguimiento y evaluación del desempeño del control interno para determinar las mejoras y ajustes requeridos?		x	0	10	
47	¿Se monitorea el ausentismo del personal?	x		10	10	
48	¿Se supervisa que el personal cumpla con sus funciones establecidas en cada puesto de trabajo?	x		10	10	
49	¿Se socializa con los trabajadores los cambios realizados de acuerdo a la normativa laboral?		x	0	10	
TOTAL				20	50	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO SUPERVISIÓN Y MONITOREO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-SYM-002	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 20 / 50 * 100

Nivel de confianza = 40,00%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo

100% Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 40,00%

(=) Riesgo de Control 60,00%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Srta. Gabriela Álvarez, en el componente Supervisión y Monitoreo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 40,00% y un nivel alto de riesgo de control del 60,00%, coincidiendo en los resultados del Gerente General.

Cuadro 2.

Consolidado nivel de confianza y nivel de riesgo

Componentes		Nivel de confianza		Nivel de riesgo	
Entorno de control		62,31%		37,69%	
Evaluación de riesgo		38,57%		61,43%	
Actividades de control		47,78%		52,22%	
Información y comunicación		55,00%		45,00%	
Supervisión y monitoreo		40,00%		60,00%	
Sumatoria/5		48,73%		51,27%	
Rangos establecidos para nivel de confianza y nivel de riesgo					
CONFIANZA	%	RIESGO	%		
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%		
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%		
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%		

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación del cuestionario de control interno a la jefe de Talento Humano

Según resultados obtenidos en el cuestionario de control interno del modelo COSO III, aplicado a la Srta. Gabriela Álvarez, se puede evidenciar un nivel de confianza bajo del 48,73% y un nivel alto de riesgo de control del 51,27%. Estos resultados reflejan áreas críticas de riesgos altos en el componente evaluación de riesgos, componente actividades de control y en el componente supervisión y monitoreo, además se puede evidenciar que en los demás componentes existe un nivel de confianza moderado, es decir que se debe mejorar en todos los componentes de control interno para obtener un nivel de confianza alto y un bajo nivel de riesgo.

4.1.3 Cuestionario de control interno a la auxiliar de talento humano

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-003	Pág. 1/2
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: María Muñoz Rodríguez				CARGO: Auxiliar de talento humano		
COMPONENTE: ENTORNO DE CONTROL						
OBJETIVO: Conocer la estructura organizacional y el ambiente laboral que se maneja dentro de la Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
Integridad y Valores Éticos						
1	¿La Finca tiene Código de Ética que regule la conducta del personal?	x		10	10	
2	¿Conoce el personal el Código de Ética?	x		10	10	
3	¿Las relaciones laborales entre los jefes y trabajadores se basan en respeto y equidad?	x		10	10	
Responsabilidad de supervisión y control						
4	¿La Finca Primavera tiene una estructura organizacional?	x		10	10	
5	¿Tiene conocimiento el personal, de los niveles jerárquicos, de responsabilidad de supervisión y control?	x		10	10	
Autoridad y responsabilidad						
6	¿Establecen responsabilidades de autoridad y supervisión a cada área?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-003	Pág. 2/2
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
7	¿Tienen aprobado un reglamento interno y es de conocimiento de todas las personas que laboran en la Finca?	x		6	10	A los empleados nuevos no.
Compromiso para la competencia						
8	¿Cuentan con políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal?		x	0	10	
9	¿Los empleados nuevos son capacitados para el puesto de trabajo que se le asigna?	x		5	10	Se da indicaciones de manera verbal
10	¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?		x	0	10	No se hacen actividades
11	¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral de los empleados de las diferentes áreas?		x	0	10	
12	¿Cumple con las disposiciones del Código de Trabajo?	x		10	10	
Capacitaciones						
13	¿Existe programas de capacitaciones para directivos y empleados?	x		10	10	
TOTAL				81	130	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ENTORNO DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-EC-003	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 81 / 130 * 100

Nivel de confianza = 62,31%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 62,31%

(=) Riesgo de Control 37,69%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Sra. María Muñoz, auxiliar de Talento Humano de Finca Primavera, en el componente Entorno de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 62,31% y un nivel moderado de riesgo de control del 37,69%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-003	Pág. 1/1
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: María Muñoz Rodríguez				CARGO: Auxiliar de talento humano		
COMPONENTE: EVALUACIÓN DEL RIESGO						
OBJETIVO: Analizar la forma en que son evaluados los riesgos dentro de Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
14	¿Tienen definidos objetivos empresariales?	x		10	10	
15	¿Los objetivos están establecidos de forma clara que permitan identificar riesgos relacionados al giro del negocio?	x		10	10	
16	¿Los objetivos son difundidos entre su personal?	x		7	10	Al personal operativo no
17	¿Existen procedimientos definidos en la finca para gestionar los riesgos?		x	0	10	
18	¿Se identifica y evalúa riesgos que afecten el logro de los objetivos?		x	0	10	
19	¿Existen medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en la empresa?		x	0	10	
20	¿Cuentan con mecanismos para conocer los cambios legales y normativos del país?		x	0	10	
TOTAL				27	70	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO EVALUACION DE RIESGOS FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-ER-003	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza
Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100
Nivel de confianza = 27 / 70 * 100
Nivel de confianza = 38,57%

Detección de riesgo
Nivel de Riesgo 100%
Máximo 100,00%
(-) Nivel de confianza 38,57%
(=) Riesgo de Control 61,43%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Sra. María Muñoz, en el componente Evaluación de Riesgo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 38,57% y un nivel alto de riesgo de control del 61,43%, lo que coincide con el cuestionario aplicado al Gerente General.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-003	Pág. 1/3
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: María Muñoz Rodríguez				CARGO: Auxiliar de talento humano		
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL						
OBJETIVO: Verificar los procesos de control que realizan en cumplimiento con la normativa laboral y mitigar los riesgos identificados en la Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
21	¿Existe un registro total de los trabajadores de Finca Primavera de conformidad con el numeral 7 del Art. 42 del Código de Trabajo?		x	0	10	No se ha realizado este procedimiento
22	¿Existe contrato de trabajo de cada empleado y está registrado en el SUT del Ministerio de Trabajo?	x		10	10	
23	¿Tienen planillas consolidadas de pagos aportes al IESS con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
24	¿Tienen planillas de fondos de reserva con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
25	¿Los roles de pagos están con los respectivos justificativos de descuentos y constancia del pago de las remuneraciones a los trabajadores?	x		6	10	Hay roles sin firmar en el mes de mayo y agosto
26	¿Existe soporte de pago por horas extraordinarias y suplementarias?		x	0	10	Todos laboran las 40 horas semanales

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-003	Pág. 2/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
27	¿Existe registro de entradas y salidas de los trabajadores a su lugar de trabajo (BITÁCORA RELOJ BIOMÉTRICO)?	x		10	10	
28	¿Tienen archivos de los contratos de trabajos, avisos de entrada al IESS, registró en el SUT y carné de todo el personal con discapacidad?	x		8	10	Existen dos contratos sin firmar
29	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración?	x		7	10	Faltan firmas de tres trabajadores en el formulario
30	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de Utilidades?	x		7	10	Faltan tres firmas de trabajadores
31	¿Existe un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		5	10	A los nuevos trabajadores no se ha dado a conocer
32	¿Existe Reglamento de Higiene de Seguridad aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		5	10	A los nuevos trabajadores no se ha dado a conocer
33	¿Tienen soporte del personal que ha gozado o han sido canceladas las vacaciones y cronograma de vacaciones?		x	0	10	No se ha hecho registro de vacaciones gozadas
34	¿Existe soporte de entrega de ropa de trabajo?		x	0	10	Se entrega, pero no se la hecho soporte de entrega

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-003	Pág. 3/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
35	¿Tienen archivos de aviso de salida al IESS y actas de finiquito legalizadas en el SUT de los trabajadores que han sido desvinculados?	x		8	10	Existe un acta de finiquito que aún no está subido en el SUT
36	¿Existe ficha de datos de los trabajadores y están actualizadas?		x	0	10	
37	¿Existen actividades de control orientadas a mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos en la finca?		x	0	10	
38	¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas?		x	0	10	
TOTAL				86	180	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ACTIVIDADES DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-AC-003	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 86 / 180 * 100

Nivel de confianza = 47,78%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 47,78%

(=) Riesgo de Control 52,22%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a l Sra. María Muñoz, en el componente Actividades de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 47,78% y un nivel alto de riesgo de control del 52,22%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-003	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: María Muñoz Rodríguez			CARGO: Auxiliar de talento humano			
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
OBJETIVO: Conocer la forma en que la información es controlada por el personal de Finca Primavera y si es adecuadamente transferida a los niveles jerárquicos.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
39	¿Los informes remitidos a la gerencia son de utilidad para la toma de decisiones para cada nivel jerárquico?	x		10	10	
40	¿Los sistemas de información son accesibles únicamente al personal autorizado?	x		10	10	
41	¿De las reuniones mantenidas con el personal, se infiere un conocimiento general de la misión, visión, objetivos y metas de la empresa?		x	0	10	
42	¿Existe un mensaje claro de parte de la gerencia sobre la importancia del sistema de control interno y las responsabilidades de todos los integrantes de la empresa?	x		5	10	Solo al área administrativa
43	¿Se le da la confianza al personal de discutir inconformidades laborales a la administración?	x		8	10	Si, pero sienten temor de perder su trabajo
44	¿Se le da a conocer al personal si existen cambios en las normativas que afecten sus funciones o salarios?		x	0	10	
TOTAL				33	60	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-IYC-003	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 38 / 60 * 100

Nivel de confianza = 55,00%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 55,00%

(=) Riesgo de Control 45,00%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Sra. María Muñoz, en el componente Información y Comunicación del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 55% y un nivel moderado de riesgo de control del 45%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-003	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: María Muñoz Rodríguez			CARGO: Auxiliar de talento humano			
COMPONENTE: SUPERVISIÓN Y MONITOREO						
OBJETIVO: Conocer la forma en que se ejecuta la supervisión a las actividades que se realizan dentro de Finca Primavera.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
45	¿Existen procedimientos para supervisar las funciones de los trabajadores?		x	0	10	
46	¿Dentro de la gestión existe una rutina de seguimiento y evaluación del desempeño del control interno para determinar las mejoras y ajustes requeridos?		x	0	10	
47	¿Se monitorea el ausentismo del personal?	x		10	10	
48	¿Se supervisa que el personal cumpla con sus funciones establecidas en cada puesto de trabajo?	x		10	10	
49	¿Se socializa con los trabajadores los cambios realizados de acuerdo a la normativa laboral?		x	0	10	
TOTAL				20	50	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO SUPERVISIÓN Y MONITOREO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-SYM-003	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 20 / 50 * 100

Nivel de confianza = 40,00%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo

100% Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 40,00%

(=) Riesgo de Control 60,00%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado a la Sra. María Muñoz, en el componente Supervisión y Monitoreo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 40,00% y un nivel alto de riesgo de control del 60,00%, coincidiendo en los resultados del Gerente General.

Cuadro 3.

Consolidado nivel de confianza y nivel de riesgo

Componentes		Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Entorno de control		62,31%	37,69%
Evaluación de riesgo		38,57%	61,43%
Actividades de control		47,78%	52,22%
Información y comunicación		55,00%	45,00%
Supervisión y monitoreo		40,00%	60,00%
Sumatoria/5		48,73%	51,27%
Rangos establecidos para nivel de confianza y nivel de riesgo			
CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación del cuestionario de control interno a la auxiliar de Talento Humano

Según resultados obtenidos en el cuestionario de control interno del modelo COSO III, aplicado a la Sra. María Muñoz, se obtiene un nivel de confianza bajo del 48,73% y un nivel alto de riesgo de control del 51,27%, datos que coinciden con los resultados de la jefa de talento humano. Reflejan áreas críticas de riesgos altos en el componente evaluación de riesgos, componente actividades de control y en el componente supervisión y monitoreo, además se puede evidenciar que en los demás componentes existe un nivel de confianza moderado, es decir que se debe mejorar en todos los componentes de control interno para obtener un nivel de confianza alto y un bajo nivel de riesgo.

4.1.4 Cuestionario de control interno al administrador de finca

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador						Ref.:	CCI-004	Pág. 1/2
						Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
						Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Patricio Moreira						CARGO: Administrador de finca		
COMPONENTE: ENTORNO DE CONTROL								
OBJETIVO: Conocer la estructura organizacional y el ambiente laboral que se maneja dentro de la Finca Primavera								
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación		
		SI	NO	Calific.	Ponde.			
Integridad y Valores Éticos								
1	¿La Finca tiene Código de Ética que regule la conducta del personal?	x		10	10			
2	¿Conoce el personal el Código de Ética?	x		10	10			
3	¿Las relaciones laborales entre los jefes y trabajadores se basan en respeto y equidad?	x		10	10			
Responsabilidad de supervisión y control								
4	¿La Finca Primavera tiene una estructura organizacional?	x		10	10			
5	¿Tiene conocimiento el personal, de los niveles jerárquicos, de responsabilidad de supervisión y control?	x		10	10			
Autoridad y responsabilidad								
6	¿Establecen responsabilidades de autoridad y supervisión a cada área?		x	0	10			

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-004	Pág. 2/2
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
7	¿Tienen aprobado un reglamento interno y es de conocimiento de todas las personas que laboran en la Finca?	x		10	10	
Compromiso para la competencia						
8	¿Cuentan con políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal?		x	0	10	
9	¿Los empleados nuevos son capacitados para el puesto de trabajo que se le asigna?	x		10	10	
10	¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?		x	0	10	
11	¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral de los empleados de las diferentes áreas?		x	0	10	
12	¿Cumple con las disposiciones del Código de Trabajo?	x		10	10	
Capacitaciones						
13	¿Existe programas de capacitaciones para directivos y empleados?	x		10	10	
TOTAL				90	130	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ENTORNO DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-EC-004	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 90 / 130 * 100

Nivel de confianza = 69,23%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 69,23%

(=) Riesgo de Control 30,77%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Patricio Moreira, Administrador de Finca Primavera, en el componente Entorno de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 69,23% y un nivel moderado de riesgo de control del 30,77%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-004	Pág. 1/1
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Patricio Moreira				CARGO: Administrador de finca		
COMPONENTE: EVALUACIÓN DEL RIESGO						
OBJETIVO: Analizar la forma en que son evaluados los riesgos dentro de Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
14	¿Tienen definidos objetivos empresariales?	x		10	10	
15	¿Los objetivos están establecidos de forma clara que permitan identificar riesgos relacionados al giro del negocio?	x		10	10	
16	¿Los objetivos son difundidos entre su personal?	x		7	10	Solo al personal administrativo
17	¿Existen procedimientos definidos en la finca para gestionar los riesgos?		x	0	10	
18	¿Se identifica y evalúa riesgos que afecten el logro de los objetivos?		x	0	10	
19	¿Existen medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en la empresa?		x	0	10	
20	¿Cuentan con mecanismos para conocer los cambios legales y normativos del país?		x	0	10	
TOTAL				27	70	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO EVALUACION DE RIESGOS FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-ER-004	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza
Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100
Nivel de confianza = 27 / 70 * 100
Nivel de confianza = 38,57%

Detección de riesgo
Nivel de Riesgo 100%
Máximo 100,00%
(-) Nivel de confianza 38,57%
(=) Riesgo de Control 61,43%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Patricio Moreira, en el componente Evaluación de Riesgo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 38,57% y un nivel alto de riesgo de control del 61,43%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-004	Pág. 1/3
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Patricio Moreira				CARGO: Administrador de finca		
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL						
OBJETIVO: Verificar los procesos de control que realizan en cumplimiento con la normativa laboral y mitigar los riesgos identificados en la Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
21	¿Existe un registro total de los trabajadores de Finca Primavera de conformidad con el numeral 7 del Art. 42 del Código de Trabajo?		x	0	10	
22	¿Existe contrato de trabajo de cada empleado y está registrado en el SUT del Ministerio de Trabajo?	x		10	10	
23	¿Tienen planillas consolidadas de pagos aportes al IESS con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
24	¿Tienen planillas de fondos de reserva con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
25	¿Los roles de pagos están con los respectivos justificativos de descuentos y constancia del pago de las remuneraciones a los trabajadores?	x		6	10	Hay roles sin firmar en el mes de mayo y agosto
26	¿Existe soporte de pago por horas extraordinarias y suplementarias?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-004	Pág. 2/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
27	¿Existe registro de entradas y salidas de los trabajadores a su lugar de trabajo (BITÁCORA RELOJ BIOMÉTRICO)?	x		10	10	
28	¿Tienen archivos de los contratos de trabajos, avisos de entrada al IESS, registró en el SUT y carné de todo el personal con discapacidad?	x		8	10	Existen dos contratos sin firmar
29	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración?	x		7	10	Faltan firmas de tres trabajadores en el formulario
30	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de Utilidades?	x		7	10	Faltan tres firmas de trabajadores
31	¿Existe un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		10	10	
32	¿Existe Reglamento de Higiene de Seguridad aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		10	10	
33	¿Tienen soporte del personal que ha gozado o han sido canceladas las vacaciones y cronograma de vacaciones?		x	0	10	
34	¿Existe soporte de entrega de ropa de trabajo?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-004	Pág. 3/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
35	¿Tienen archivos de aviso de salida al IESS y actas de finiquito legalizadas en el SUT de los trabajadores que han sido desvinculados?	x		8	10	Existe un acta de finiquito que aún no está subido en el SUT
36	¿Existe ficha de datos de los trabajadores y están actualizadas?		x	0	10	
37	¿Existen actividades de control orientadas a mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos en la finca?		x	0	10	
38	¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas?		x	0	10	
TOTAL				96	180	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ACTIVIDADES DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-AC-004	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 96 / 180 * 100

Nivel de confianza = 53,33%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 53,33%

(=) Riesgo de Control 46,67%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Patricio Moreira, en el componente Actividades de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 53,33% y un nivel moderado de riesgo de control del 46,67%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-004	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: Patricio Moreira			CARGO: Administrador de finca			
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
OBJETIVO: Conocer la forma en que la información es controlada por el personal de Finca Primavera y si es adecuadamente transferida a los niveles jerárquicos.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
39	¿Los informes remitidos a la gerencia son de utilidad para la toma de decisiones para cada nivel jerárquico?	x		10	10	
40	¿Los sistemas de información son accesibles únicamente al personal autorizado?	x		10	10	
41	¿De las reuniones mantenidas con el personal, se infiere un conocimiento general de la misión, visión, objetivos y metas de la empresa?		x	0	10	
42	¿Existe un mensaje claro de parte de la gerencia sobre la importancia del sistema de control interno y las responsabilidades de todos los integrantes de la empresa?	x		10	10	
43	¿Se le da la confianza al personal de discutir inconformidades laborales a la administración?	x		8	10	Se les da confianza, pero no lo hacen
44	¿Se le da a conocer al personal si existen cambios en las normativas que afecten sus funciones o salarios?		x	0	10	
TOTAL				38	60	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-IYC-004	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 38 / 60 * 100

Nivel de confianza = 63,33%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 63,33%

(=) Riesgo de Control 36,67%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Patricio Moreira, en el componente Información y Comunicación del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 63,33% y un nivel moderado de riesgo de control del 36,67%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-004	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: Patricio Moreira			CARGO: Administrador de finca			
COMPONENTE: SUPERVISIÓN Y MONITOREO						
OBJETIVO: Conocer la forma en que se ejecuta la supervisión a las actividades que se realizan dentro de Finca Primavera.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
45	¿Existen procedimientos para supervisar las funciones de los trabajadores?		x	0	10	
46	¿Dentro de la gestión existe una rutina de seguimiento y evaluación del desempeño del control interno para determinar las mejoras y ajustes requeridos?		x	0	10	
47	¿Se monitorea el ausentismo del personal?	x		10	10	
48	¿Se supervisa que el personal cumpla con sus funciones establecidas en cada puesto de trabajo?	x		10	10	
49	¿Se socializa con los trabajadores los cambios realizados de acuerdo a la normativa laboral?		x	0	10	
TOTAL				20	50	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO SUPERVISIÓN Y MONITOREO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-SYM-004	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 20 / 50 * 100

Nivel de confianza = 40,00%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 40,00%

(=) Riesgo de Control 60,00%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Patricio Moreira, en el componente Supervisión y Monitoreo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 40,00% y un nivel alto de riesgo de control del 60,00%.

Cuadro 4.

Consolidado nivel de confianza y nivel de riesgo

Componentes		Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Entorno de control		69,23%	30,77%
Evaluación de riesgo		38,57%	61,43%
Actividades de control		53,33%	46,67%
Información y comunicación		63,33%	36,67%
Supervisión y monitoreo		40,00%	60,00%
Sumatoria/5		52,89%	47,11%
Rangos establecidos para nivel de confianza y nivel de riesgo			
CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación del cuestionario de control interno al gerente general

Según resultados obtenidos en el cuestionario de control interno del modelo COSO III, aplicado al Sr. Patricio Moreira, se puede evidenciar un nivel de confianza moderado del 52,89% y un nivel moderado de riesgo de control del 47,11%, resultados que coinciden con el gerente general. Las áreas críticas de riesgos altos están el componente evaluación de riesgos y en el componente supervisión y monitoreo, además se puede evidenciar que en los componentes entorno de control, actividades de control e información y comunicación existe un nivel de confianza moderado, es decir que se debe mejorar en todos los componentes de control interno para obtener un nivel de confianza alto y un bajo nivel de riesgo.

4.1.5 Cuestionario de control interno al supervisor de finca

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-005	Pág. 1/2
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Anthony Álvarez Muñoz				CARGO: Supervisor de finca		
COMPONENTE: ENTORNO DE CONTROL						
OBJETIVO: Conocer la estructura organizacional y el ambiente laboral que se maneja dentro de la Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
Integridad y Valores Éticos						
1	¿La Finca tiene Código de Ética que regule la conducta del personal?	x		10	10	
2	¿Conoce el personal el Código de Ética?	x		10	10	
3	¿Las relaciones laborales entre los jefes y trabajadores se basan en respeto y equidad?	x		10	10	
Responsabilidad de supervisión y control						
4	¿La Finca Primavera tiene una estructura organizacional?	x		10	10	
5	¿Tiene conocimiento el personal, de los niveles jerárquicos, de responsabilidad de supervisión y control?	x		10	10	
Autoridad y responsabilidad						
6	¿Establecen responsabilidades de autoridad y supervisión a cada área?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-005	Pág. 2/2
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
7	¿Tienen aprobado un reglamento interno y es de conocimiento de todas las personas que laboran en la Finca?	x		10	10	
Compromiso para la competencia						
8	¿Cuentan con políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal?		x	0	10	
9	¿Los empleados nuevos son capacitados para el puesto de trabajo que se le asigna?	x		10	10	
10	¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?		x	0	10	
11	¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral de los empleados de las diferentes áreas?		x	0	10	
12	¿Cumple con las disposiciones del Código de Trabajo?	x		10	10	
Capacitaciones						
13	¿Existe programas de capacitaciones para directivos y empleados?	x		10	10	
TOTAL				90	130	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ENTORNO DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-EC-005	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 90 / 130 * 100

Nivel de confianza = 69,23%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 69,23%

(=) Riesgo de Control 30,77%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Anthony Álvarez, Supervisor de Finca Primavera, en el componente Entorno de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 69,23% y un nivel moderado de riesgo de control del 30,77%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador				Ref.:	CCI-005	Pág. 1/1
				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Anthony Álvarez Muñoz				CARGO: Supervisor de finca		
COMPONENTE: EVALUACIÓN DEL RIESGO						
OBJETIVO: Analizar la forma en que son evaluados los riesgos dentro de Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
14	¿Tienen definidos objetivos empresariales?	x		10	10	
15	¿Los objetivos están establecidos de forma clara que permitan identificar riesgos relacionados al giro del negocio?	x		10	10	
16	¿Los objetivos son difundidos entre su personal?	x		7	10	Solo al personal administrativo
17	¿Existen procedimientos definidos en la finca para gestionar los riesgos?		x	0	10	
18	¿Se identifica y evalúa riesgos que afecten el logro de los objetivos?		x	0	10	
19	¿Existen medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en la empresa?		x	0	10	
20	¿Cuentan con mecanismos para conocer los cambios legales y normativos del país?		x	0	10	
TOTAL				27	70	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO EVALUACION DE RIESGOS FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-ER-005	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 27 / 70 * 100

Nivel de confianza = 38,57%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 38,57%

(=) Riesgo de Control 61,43%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Anthony Álvarez, en el componente Evaluación de Riesgo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 38,57% y un nivel alto de riesgo de control del 61,43%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-005	Pág. 1/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
RESPONSABLE: Anthony Álvarez Muñoz				CARGO: Supervisor de finca		
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL						
OBJETIVO: Verificar los procesos de control que realizan en cumplimiento con la normativa laboral y mitigar los riesgos identificados en la Finca Primavera						
No	Preguntas	Respuestas		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
21	¿Existe un registro total de los trabajadores de Finca Primavera de conformidad con el numeral 7 del Art. 42 del Código de Trabajo?		x	0	10	
22	¿Existe contrato de trabajo de cada empleado y está registrado en el SUT del Ministerio de Trabajo?	x		10	10	
23	¿Tienen planillas consolidadas de pagos aportes al IESS con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
24	¿Tienen planillas de fondos de reserva con el respectivo justificativo de pago?	x		10	10	
25	¿Los roles de pagos están con los respectivos justificativos de descuentos y constancia del pago de las remuneraciones a los trabajadores?	x		6	10	Hay roles sin firmar en el mes de mayo y agosto
26	¿Existe soporte de pago por horas extraordinarias y suplementarias?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-005	Pág. 2/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
27	¿Existe registro de entradas y salidas de los trabajadores a su lugar de trabajo (BITÁCORA RELOJ BIOMÉTRICO)?	x		10	10	
28	¿Tienen archivos de los contratos de trabajos, avisos de entrada al IESS, registró en el SUT y carné de todo el personal con discapacidad?	x		8	10	Existen dos contratos sin firmar
29	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración?	x		7	10	Faltan firmas de tres trabajadores en el formulario
30	¿Tienen formulario legalizado y soporte del respaldo de pago de Utilidades?	x		7	10	Faltan tres firmas de trabajadores
31	¿Existe un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		10	10	
32	¿Existe Reglamento de Higiene de Seguridad aprobado por el Ministerio del Trabajo y se ha dado a conocer a los trabajadores?	x		10	10	
33	¿Tienen soporte del personal que ha gozado o han sido canceladas las vacaciones y cronograma de vacaciones?		x	0	10	
34	¿Existe soporte de entrega de ropa de trabajo?		x	0	10	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				Ref.:	CCI-005	Pág. 3/3
FINCA PRIMAVERA				Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
Quevedo - Ecuador				Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023
35	¿Tienen archivos de aviso de salida al IESS y actas de finiquito legalizadas en el SUT de los trabajadores que han sido desvinculados?	x		8	10	Existe un acta de finiquito que aún no está subido en el SUT
36	¿Existe ficha de datos de los trabajadores y están actualizadas?		x	0	10	
37	¿Existen actividades de control orientadas a mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos en la finca?		x	0	10	
38	¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas?		x	0	10	
TOTAL				96	180	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO ACTIVIDADES DE CONTROL FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-AC-005	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 96 / 180 * 100

Nivel de confianza = 53,33%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 53,33%

(=) Riesgo de Control 46,67%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Anthony Álvarez, en el componente Actividades de Control del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 53,33% y un nivel moderado de riesgo de control del 46,67%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-005	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: Anthony Álvarez Muñoz			CARGO: Supervisor de finca			
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
OBJETIVO: Conocer la forma en que la información es controlada por el personal de Finca Primavera y si es adecuadamente transferida a los niveles jerárquicos.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
39	¿Los informes remitidos a la gerencia son de utilidad para la toma de decisiones para cada nivel jerárquico?	x		10	10	
40	¿Los sistemas de información son accesibles únicamente al personal autorizado?	x		10	10	
41	¿De las reuniones mantenidas con el personal, se infiere un conocimiento general de la misión, visión, objetivos y metas de la empresa?		x	0	10	
42	¿Existe un mensaje claro de parte de la gerencia sobre la importancia del sistema de control interno y las responsabilidades de todos los integrantes de la empresa?	x		10	10	
43	¿Se le da la confianza al personal de discutir inconformidades laborales a la administración?	x		8	10	Se les da confianza, pero no lo hacen
44	¿Se le da a conocer al personal si existen cambios en las normativas que afecten sus funciones o salarios?		x	0	10	
TOTAL				38	60	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-IYC-005	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 38 / 60 * 100

Nivel de confianza = 63,33%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 63,33%

(=) Riesgo de Control 36,67%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Patricio Moreira, en el componente Información y Comunicación del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza moderado del 63,33% y un nivel moderado de riesgo de control del 36,67%.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador			Ref.:	CCI-005	Pág. 1/1	
			Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023	
			Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023	
RESPONSABLE: Anthony Álvarez Muñoz			CARGO: Supervisor de finca			
COMPONENTE: SUPERVISIÓN Y MONITOREO						
OBJETIVO: Conocer la forma en que se ejecuta la supervisión a las actividades que se realizan dentro de Finca Primavera.						
No	Preguntas	Respuesta		Valoración		Observación
		SI	NO	Calific.	Ponde.	
45	¿Existen procedimientos para supervisar las funciones de los trabajadores?		x	0	10	
46	¿Dentro de la gestión existe una rutina de seguimiento y evaluación del desempeño del control interno para determinar las mejoras y ajustes requeridos?		x	0	10	
47	¿Se monitorea el ausentismo del personal?	x		10	10	
48	¿Se supervisa que el personal cumpla con sus funciones establecidas en cada puesto de trabajo?	x		10	10	
49	¿Se socializa con los trabajadores los cambios realizados de acuerdo a la normativa laboral?		x	0	10	
TOTAL				20	50	

MATRIZ NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO SUPERVISIÓN Y MONITOREO FINCA PRIMAVERA Quevedo - Ecuador	Ref.:	M-SYM-005	Pág. 1/1
	Realizado por:	B.I.C.V.	Fecha: 24/11/2023
	Revisado por:	N.N.M.F.	Fecha: 26/12/2023

Detección de confianza

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 20 / 50 * 100

Nivel de confianza = 40,00%

Detección de riesgo

Nivel de Riesgo 100%

Máximo 100,00%

(-) Nivel de confianza 40,00%

(=) Riesgo de Control 60,00%

CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Análisis:

Según cuestionario aplicado al Sr. Anthony Álvarez, en el componente Supervisión y Monitoreo del COSO III, se obtuvo un nivel de confianza bajo del 40,00% y un nivel alto de riesgo de control del 60,00%.

Cuadro 5.

Consolidado nivel de confianza y nivel de riesgo

Componentes		Nivel de confianza	Nivel de riesgo
Entorno de control		69,23%	30,77%
Evaluación de riesgo		38,57%	61,43%
Actividades de control		53,33%	46,67%
Información y comunicación		63,33%	36,67%
Supervisión y monitoreo		40,00%	60,00%
Sumatoria/5		52,89%	47,11%
Rangos establecidos para nivel de confianza y nivel de riesgo			
CONFIANZA	%	RIESGO	%
Bajo	14 % - 50%	Alto	86% - 50%
Moderado	51% - 75%	Moderado	49% - 25%
Alto	76% - 95%	Bajo	24 % - 5%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación del cuestionario de control interno al gerente general

Según resultados obtenidos en el cuestionario de control interno del modelo COSO III, aplicado al Sr. Anthony Álvarez, se evidenciar un nivel de confianza moderado del 52,89% y un nivel moderado de riesgo de control del 47,11%, resultados que coinciden con el gerente general y administrador de finca. Las áreas críticas de riesgos altos están el componente evaluación de riesgos y en el componente supervisión y monitoreo, además se puede evidenciar que en los componentes entorno de control, actividades de control e información y comunicación existe un nivel de confianza moderado, es decir que se debe mejorar en todos los componentes de control interno para obtener un nivel de confianza alto y un bajo nivel de riesgo.

4.1.6 Análisis general del nivel de confianza y nivel de riesgo del control interno

Según los resultados obtenidos como se ilustra en el cuadro 6 del consolidado general cuestionario de control interno aplicado al área administrativa de talento humano, se evidenció un nivel de confianza moderado del 52.89% datos obtenidos del gerente general, del administrador y del supervisor de finca, dando un nivel de riesgo moderado del 47.11%. Por otro lado, se obtiene un nivel de confianza bajo del 48.73% y un nivel de riesgo alto del 51.27%, datos obtenidos de la jefa y de la auxiliar de talento humano de la Finca Primavera. La finca Primavera tiene áreas críticas en todos los componentes evaluados de la gestión de talento humano, por lo que se evidencia que no existe nivel de confianza alto en ningún componente del cuestionario del control interno del COSO III aplicado en la gestión de talento humano, el resultado de confianza moderada y alta implica que las personas tienen dificultades para aportar lo mejor de sí mismas, lo que afecta negativamente a la colaboración y la productividad, bajan los estándares y todo el entorno se debilita, todo resulta más difícil y requiere más tiempo para cumplir los objetivos empresariales.

Cuadro 6.

Consolidado General nivel de confianza y nivel de riesgo

Componentes	Gerente General		Jefe de Talento Humano		Auxiliar de Talento humano		Administrador de finca		Supervisor de finca	
	N. Conf.	N. Riesgo	N. Conf.	N. Riesgo	N. Conf.	N. Riesgo	N. Conf.	N. Riesgo	N. Conf.	N. Riesgo
Entorno de control	69,23%	30,77%	62,31%	37,69%	62,31%	37,69%	69,23%	30,77%	69,23%	30,77%
Evaluación de riesgo	38,57%	61,43%	38,57%	61,43%	38,57%	61,43%	38,57%	61,43%	38,57%	61,43%
Actividades de control	53,33%	46,67%	47,78%	52,22%	47,78%	52,22%	53,33%	46,67%	53,33%	46,67%
Información y comunicación	63,33%	36,67%	55,00%	45,00%	55,00%	45,00%	63,33%	36,67%	63,33%	36,67%
Supervisión y monitoreo	40,00%	60,00%	40,00%	60,00%	40,00%	60,00%	40,00%	60,00%	40,00%	60,00%
Sumatoria/5	52,89%	47,11%	48,73%	51,27%	48,73%	51,27%	52,89%	47,11%	52,89%	47,11%
Nivel de confianza										
Bajo	14 % - 50%		48,73%		48,73%					
Moderado	51% - 75%	52,89%					52,89%		52,89%	
Alto	76% - 95%									
Nivel de riesgo										
Alto	86% - 50%		51,27%		51,27%					
Moderado	49% - 25%	47,11%					47,11%		47,11%	
Bajo	24 % - 5%									

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

4.1.7 Ficha de observación al cumplimiento de las obligaciones del empleador según el código de trabajo.

FICHA DE OBSERVACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LABORAL "CODIGO DEL TRABAJO"		1/5	
EMPRESA: FINCA PRIMAVERA			
AREA: TALENTO HUMANO			
OBJETIVO: Conocer el cumplimiento a la normativa laboral del Código de Trabajo de las obligaciones del empleador.			
INDICADORES O DIMENSIONES DE OBSERVACIÓN	CUMPLE		NO APLICA
	SI	NO	
Art. 42.- Obligaciones del empleador			
1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código	x		
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad	x		
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código	x		
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana	x		
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos.			x
6. Si tiene diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia.	x		
7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan.		x	

FICHA DE OBSERVACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LABORAL "CODIGO DEL TRABAJO"		2/5	
INDICADORES O DIMENSIONES DE OBSERVACIÓN	CUMPLE		NO APLICA
	SI	NO	
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado	x		
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.	x		
10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.	x		
10. Respetar las asociaciones de trabajadores		x	
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida		x	
12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado	x		
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra	x		
14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.	x		
15. Atender las reclamaciones de los trabajadores	x		
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.	x		
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.	x		
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador	x		

FICHA DE OBSERVACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LABORAL "CODIGO DEL TRABAJO"		3/5	
INDICADORES O DIMENSIONES DE OBSERVACIÓN	CUMPLE		NO APLICA
	SI	NO	
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso.			X
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores			X
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite	X		
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia	X		
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo			X
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento"			X
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado			X
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patrona			X
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos			X

FICHA DE OBSERVACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LABORAL "CODIGO DEL TRABAJO"		4/5	
INDICADORES O DIMENSIONES DE OBSERVACIÓN	CUMPLE		NO APLICA
	SI	NO	
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista			x
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios	x		
30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad	x		
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social	x		
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social		x	
33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años	x		
34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.		x	

FICHA DE OBSERVACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LABORAL "CODIGO DEL TRABAJO"			5/5
INDICADORES O DIMENSIONES DE OBSERVACIÓN	CUMPLE		NO APLICA
	SI	NO	
35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país	x		
36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador		x	
Art. 69.- Vacaciones anuales	x		
Art. 79.- Igualdad de remuneración	x		
Art. 83.- Plazo para pagos	x		
Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa	x		
Art. 105.- Plazo para pago de utilidades		x	
Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración	x		
Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración	x		
Art. 185.- Bonificaciones por desahucio	x		
Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo	x		
Art. 196.- Derecho al fondo de reserva	x		
Art. 430.- Asistencia médica y farmacéutica, numeral 1.	x		
Art. 434.- Reglamento de higiene y seguridad.	x		
Fuente: Finca Primavera			
Elaborado por: Autora			

4.1.8 Discusión objetivo uno

Se analizó el control interno aplicado en la gestión de talento humano de la Finca Primavera, de acuerdo al cuestionario del coso III, se evidenció un nivel de confianza moderado y un riesgo moderado, esto se debe a que, en los resultados del componente entorno de control no existe responsabilidad de autoridad y supervisión por área, carecen

de políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal, no realizan actividades que fomenten la integración de su personal para favorecer al clima laboral, y no efectúan evaluación de desempeño laboral, por su parte (Acosta Robi, 2019) quien expone que el ambiente de control se crea con base en la integridad y competitividad de los empleados de la empresa, los valores éticos son un elemento importante que resalta sobre otros componentes del control, incluida la ética de la gestión, el enfoque y la dirección de la junta directiva, el modelo operativo y la delegación de autoridad y poder del tipo de gestión; asignar responsabilidad, organizar y desarrollar a los empleados.

En los resultados del componente evaluación del riesgo se comprobó que los objetivos empresariales solo se difunden al personal administrativo, no hay procedimientos definidos para gestionar los riesgos que se puedan presentar de ningún ámbito y carecen de mecanismos para conocer los cambios legales y normas del país, ahora bien (Yépez Holguín, 2018), dice que este componente se encarga de identificar y analizar los riesgos significativos para el alcance de los objetivos y mecanismo principal para establecer de qué manera estos riesgos deben ser mejorados. A partir de este proceso la dirección determina la forma de gestión de los riesgos, así mismo, se refiere a los mecanismos precisos de identificar y manipular determinados riesgos asociados con los cambios, tanto los que influyen en el ambiente externo de la organización como en el interior de la misma.

Por otro lado, en el componente actividades de control se evidenció que no existe un registro total de los trabajadores de Finca Primavera de conformidad con el numeral 7 del Art. 42 del Código de Trabajo, hay roles sin firmar en los meses de mayo y agosto, existen dos contratos de trabajo sin firmar por parte del empleador, faltan firmas de tres

trabajadores en el formulario de decimotercera remuneración y en el formulario de pago de utilidades no está la firma de tres trabajadores, el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene de Seguridad aprobado por el Ministerio del Trabajo no se ha dado a conocer a los nuevos trabajadores, carecen de soporte del personal que ha gozado o han sido canceladas las vacaciones, inexistencia de soporte de entrega de ropa de trabajo, existe un acta de finiquito que aún no está subido en el SUT, no cuentan con ficha de datos de los trabajadores, carecen de actividades de control orientadas a mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos y no se evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas, en tanto que (Abolacio Bosch, 2023), expresa que las actividades de control esta compuestas por políticas y procedimientos que ayudan a garantizar el cumplimiento de las directrices de gestión, las actividades de control tienen múltiples objetivos y se aplican a distintos niveles organizacionales y funcionales; como actividades relacionadas con autorización, revisiones de desempeño, pruebas unitarias, etc.

Respecto al componente información y comunicación se obtuvo que de las reuniones mantenidas con el personal, no se infiere un conocimiento general de la misión, visión, objetivos y metas de la empresa que el mensaje por parte de la gerencia sobre la importancia del sistema de control interno y las responsabilidades de todos los integrantes no es claro, además no se da a conocer al personal los cambios en las normativas que afecten sus funciones o salarios, en tanto que (Barreres Amores, 2020), expresa que el sistema de información hace referencia a la forma en que las áreas operativas, administrativas y financieras de la organización identifican, capturan e intercambian información relevante y de calidad, de fuentes tanto internas como externas, para apoyar el funcionamiento de demás componentes del control interno. La comunicación es un

proceso perpetuo e iterativo de proporcionar, intercambiar y obtener la información necesaria. La comunicación interna es el medio por el cual la información se difunde a lo largo de la organización, rotando hacia arriba, hacia abajo y a través de la entidad. La comunicación externa es doble, permite la comunicación entrante de información externa relevante y proporciona información a partes externas en respuesta a requisitos y expectativas planteados.

Finalmente, en el componente supervisión y monitoreo se demuestra que carecen de procedimientos para supervisar las funciones de los trabajadores, ausencia de rutina de seguimiento y evaluación del desempeño del control interno para determinar las mejoras o ajustes requeridos y no socializan con los trabajadores los cambios realizados de acuerdo a la normativa laboral del código de trabajo, por su parte (Pacheco Lapo et al, 2023), expresan que las empresas utilizan herramientas y políticas para monitorear y evaluar sus objetivos con el fin de mejorar continuamente y asegurar que los controles internos sean más efectivos a través de la evaluación, el seguimiento y la vigilancia. Esto es importante porque a medida que cambian los factores internos y externos, los controles que alguna vez fueron adecuados y efectivos ya no son suficiente para brindar a la gerencia la seguridad razonable que brindaba anteriormente.

Desde mi punto de vista el control interno es el proceso mediante el cual la gerencia y otros empleados de la empresa lo ejecutan para brindar una seguridad razonable de que se están logrando en cuanto a la eficacia y eficiencia de las operaciones, en la confiabilidad de la información financiera y con el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables, con el objetivo de ayudar a las entidades a evaluar y mejorar sus sistemas de control interno.

4.2 PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ACORDE A LA NORMATIVA LABORAL EN FINCA PRIMAVERA.

Para el desarrollo del segundo objetivo se realizó un cuestionario de 12 preguntas para entrevista con el gerente general y un cuestionario de 10 preguntas para entrevista con la jefe de talento humano de Finca primavera, con la finalidad de obtener respuestas confiables y poder comprobar el proceso que realizan para contratación y retención de trabajadores si están ejecutando acordes a la normativa laboral y así realizar un diagrama del proceso de reclutamiento y selección de personal.

ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE GENERAL FINCA PRIMAVERA				
Gerente General: Sr. Wellington Álvarez Pino				
No.	Preguntas	Respuesta		Observación
		Si	No	
1	¿La Finca Primavera tiene manual de políticas y manual de funciones?	x		Si posee políticas y se está trabajando en el manual de funciones
2	¿Realizan procesos de reclutamiento y selección?	x		Se realiza este proceso de manera empírica
3	¿Existe una política de contratación de personal?		x	No existe una política establecida para contratación de personal
4	¿Utilizan la base de datos interna del Departamento de Recursos Humanos o acuden a medios de difusión de vacantes?		x	Se difunde las vacantes a través del personal que labora en la finca
5	¿Realizan preselección de los mejores perfiles?		x	No se realiza preselección de mejores perfiles, se da la oportunidad a todos por igual

6	¿A las personas seleccionadas se les realiza pruebas que compruebe que cuentan con las habilidades necesarias que requiere el cargo?	x		Se realiza prueba acorde al perfil laboral y función a realizar en la entrevista
7	¿Se realiza contrato a las personas seleccionadas donde se especifica el salario, jornada laboral, tipo de contrato, duración del contrato y los beneficios?	x		Se ejecuta el contrato correspondiente de acuerdo al código de trabajo
8	¿Se tiene definidos los perfiles para cada uno de los cargos en las diferentes áreas de trabajo?	x		Se tiene definidos los perfiles de acuerdo a cada actividad laboral.
9	¿Se brinda capacitaciones de formación al personal que labora en Finca Primavera	x		Si se capacita al personal, pero no existe un calendario de capacitaciones, es decir se da de manera ocasional
10	¿Se realiza evaluación de desempeño al personal que labora en la Finca Primavera?		x	No se les realiza evaluación de desempeño al personal que labora en la finca
11	¿Son incentivados los trabajadores de Finca Primavera por su desempeño laboral?		x	Pocas veces se les da incentivos a los trabajadores
12	¿Están afiliados al IESS todos los colaboradores y reciben atención médica de control cada año?	x		Si están afiliados y una vez al año se les realiza control médico de acuerdo al reglamento de higiene, salud y seguridad en el trabajo

Fuente: Información obtenida de Finca Primavera Sr. Wellington Álvarez, Gerente General.

Elaborado por: Autora

4.2.1 Análisis e interpretación de entrevista al gerente general

Mediante la entrevista realizada al Gerente General, se pudo constatar que están en proceso de implementación de un manual de funciones, se verificó que no tienen políticas establecidas para contratar personal, carecen de cronograma de capacitaciones, no se realiza evaluación de desempeño y pocas veces les dan incentivos a los trabajadores.

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DE TALENTO HUMANO
FINCA PRIMAVERA**

Jefa de Talento Humano: Ing. Gabriela Álvarez Muñoz Msc.

No.	Preguntas	Respuesta		Observación
		Si	No	
1	¿Considera usted que existe un método adecuado para el reclutamiento y contratación del personal?		x	Se realiza la contratación acorde a la ley, pero no existe una política establecida dentro de la finca para el reclutamiento.
2	¿Existe proceso de control técnico digital para determinar el cálculo de las horas extras?	x		Existe reloj biométrico y se complementa con cálculo en Excel
3	¿El departamento de talento humano se preocupa por el bienestar de los colaboradores de la Finca Primavera?	x		Se ejecuta control anual de atención médica y se está monitoreando el bienestar de los trabajadores
4	¿Cumplen con los artículos de obligación patronal definidos en el Código de Trabajo?	x		Si se cumple
5	¿El departamento de talento humano gestiona la dotación de ropa de trabajo para los colaboradores de la Finca Primavera?	x		Si se entrega uniformes a cada trabajador cada seis meses
6	¿Se entregan equipos de protección personal a los colaboradores del área operacional de la Finca Primavera?	x		Si se entrega E.P.P. a cada trabajador de acuerdo al área de trabajo
7	¿Realizan cronogramas de capacitación al personal en temas seguridad y salud ocupacional?		x	No se realiza cronograma, se da capacitación una vez al año en tema de salud y seguridad ocupacional
8	¿Se incentiva a los colaboradores para mejorar el desempeño laboral capacitándolos en el área de trabajo que realizan?		x	Pocas veces se les da incentivos a los trabajadores
9	¿Realizan controles para pago de sueldos, cálculo de horas extras y beneficios de ley?	x		Si se realizan controles para pago de sueldos, horas extras y beneficios de ley
10	¿Realizan pago de sueldos y beneficios con puntualidad?	x		Se realiza el pago a trabajadores con puntualidad cada quince días.

Fuente: Información obtenida de Finca Primavera Ing. Gabriel Álvarez, jefa de T.H

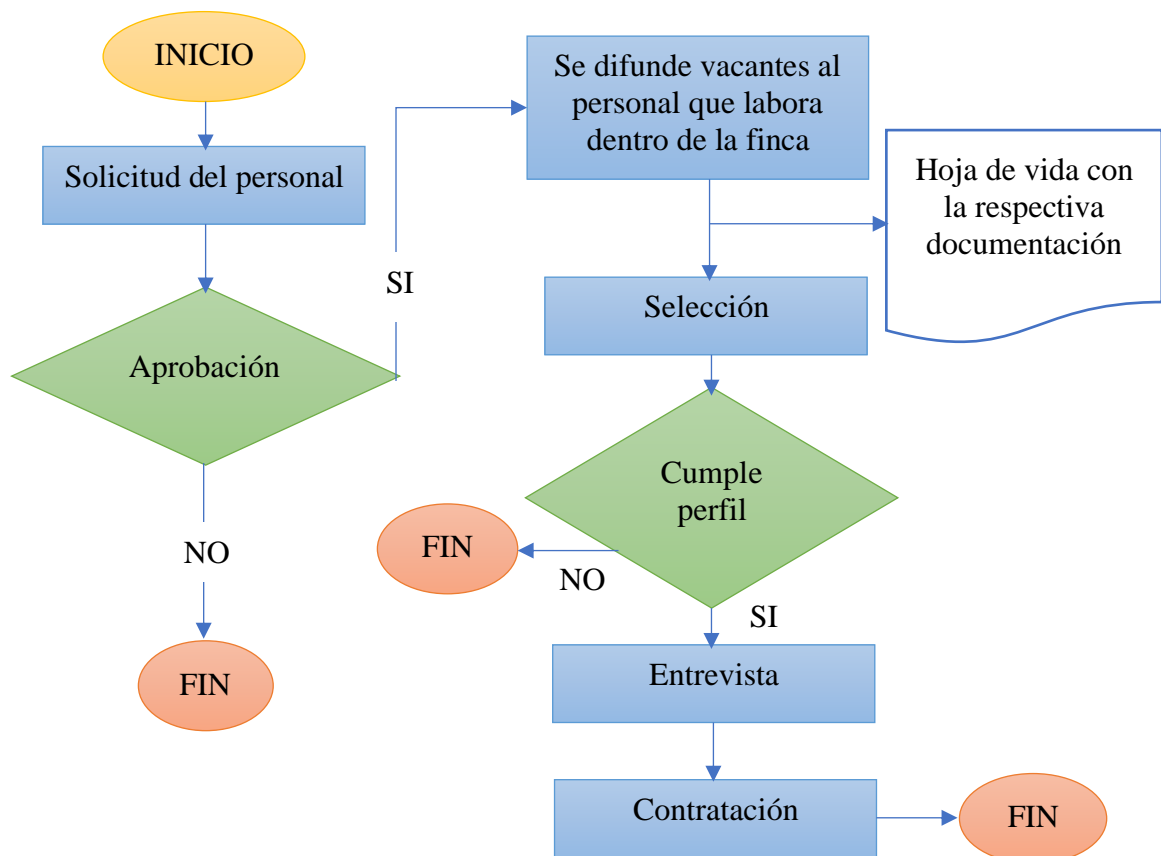
Elaborado por: Autora

4.2.2 Análisis e interpretación de entrevista al jefe de talento humano

Mediante la entrevista realizada a la jefe de talento humano, para retener a los trabajadores, se logró confirmar que no existe una política establecida dentro de la finca para el reclutamiento, pero si cumplen según la ley con el contrato de trabajo, no se realiza cronograma de capacitaciones ya que capacitan a los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional una vez al año, además se comprobó que pocas veces se les da incentivos a los trabajadores por su desempeño laboral.

4.2.3 Diagrama de proceso de reclutamiento y selección de personal

A continuación, se describe el proceso que ejecuta la gestión de talento humano para reclutar y contratar a nuevos trabajadores.



4.2.4 Discusión del objetivo dos

En los resultados de identificar los procesos de contratación y retención de los trabajadores en la gestión del talento humano de Finca primavera, se identificó que existen políticas internas pero no tienen una política establecida para reclutar y contratar a los trabajadores ejecutando dicho proceso de manera empírica ya que no tienen una normativa laboral y por ende solo se rigen al código de trabajo, están en proceso de implementar un manual de funciones; con relación a la retención del personal, no se realiza evaluación de desempeño y pocas veces le dan incentivo a los trabajadores, además carecen de un cronograma de capacitaciones lo que implica una gestión de talento humano desorientada a tomar decisiones acertadas en contratar colaboradores responsables y comprometidos para evitar alta rotación e inestabilidad laboral en la empresa.

Al respecto, Charry Vargas (2020), manifiesta que reclutar y seleccionar personas idóneas es muy importante en las empresas hoy en día y es parte del área de talento humano y por ende es responsabilidad del gerente o el jefe de talento humano de atraer, y contratar personas para cubrir puestos que se necesitan para el logro de objetivos de la empresa. La gestión y procedimientos implementados en el proceso de selección dan resultados significativos a las empresas de contratar candidatos adecuados.

Así mismo Ipanaqué Feria (2021), señala que en la actualidad se están produciendo cambios disruptivos en las organizaciones, como la globalización empresarial, el desarrollo tecnológico, el cultivo de talento humano, etc., y la competitividad de las organizaciones aumenta continuamente. Por ello, ante el poderoso impacto del cambio y

el movimiento violento de las organizaciones en la búsqueda de la calidad y la productividad, las empresas se centran en mejorar su proceso de reclutamiento, la capacidad de atraer y seleccionar personas que puedan agregar valor, innovación y rentabilidad al negocio. Reclutar a personas competentes e identificar talento para lograr una ventaja competitiva única y sostenible sobre los competidores; en la era actual, los modelos de selección basados en competencias se acercan más a las capacidades de destrezas que las empresas requieren de los profesionales, permitiéndoles afrontar con éxitos los retos futuros y adaptarse a los cambios internos y externos.

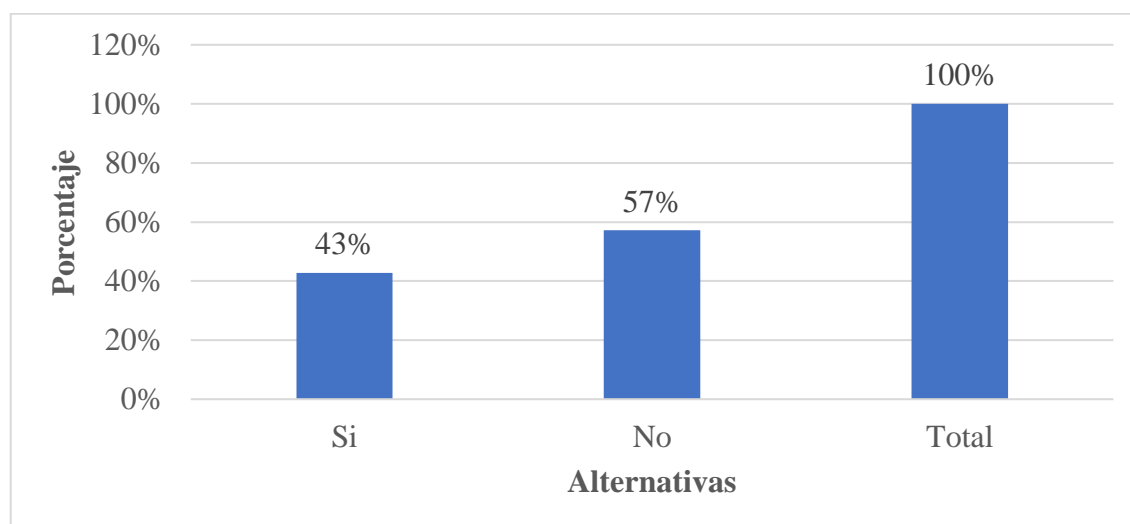
4.3 INCIDENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE FINCA PRIMAVERA.

Para el tercer objetivo se ha procedido a elaborar un cuestionario de doce preguntas que será aplicado en una encuesta al personal operativo de Finca Primavera, con el fin de comprobar como incide el control interno en la gestión de talento humano en la ejecución de las funciones del personal y el desempeño laboral de los trabajadores.

1. ¿Conoce usted la misión, visión y objetivos de Finca Primavera?

Figura 1.

Conocimiento de Misión, Visión y Objetivos de Finca Primavera



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

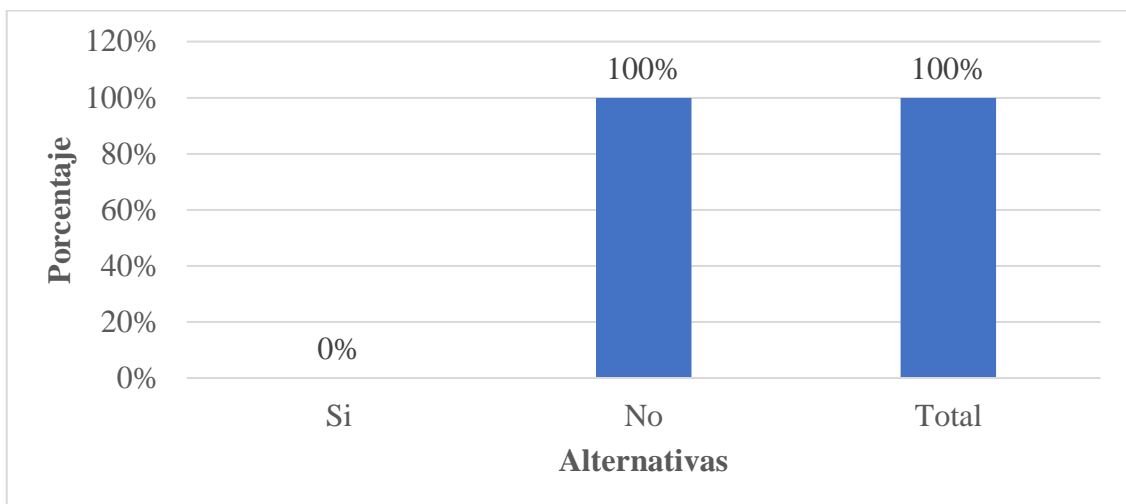
Según encuesta realizada al personal operativo de Finca Primavera, el 43% respondió que, si conoce la misión, visión y objetivos de la Finca, mientras que el 57% manifestó que desconoce de la misión, visión y objetivos de la Finca.

Estos resultados se deben a que existe personal en alta rotación y no siempre se dispone del tiempo para inducir al personal operativo, sin embargo, se destaca que existe folletos que se comparte y además están ubicados en sitios estratégicos de la empresa como el área administrativa y la gerencia.

2.- ¿Conoce usted si existe manual de funciones en Finca Primavera?

Figura 2.

Conocimiento de Manual de Funciones de Finca Primavera



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

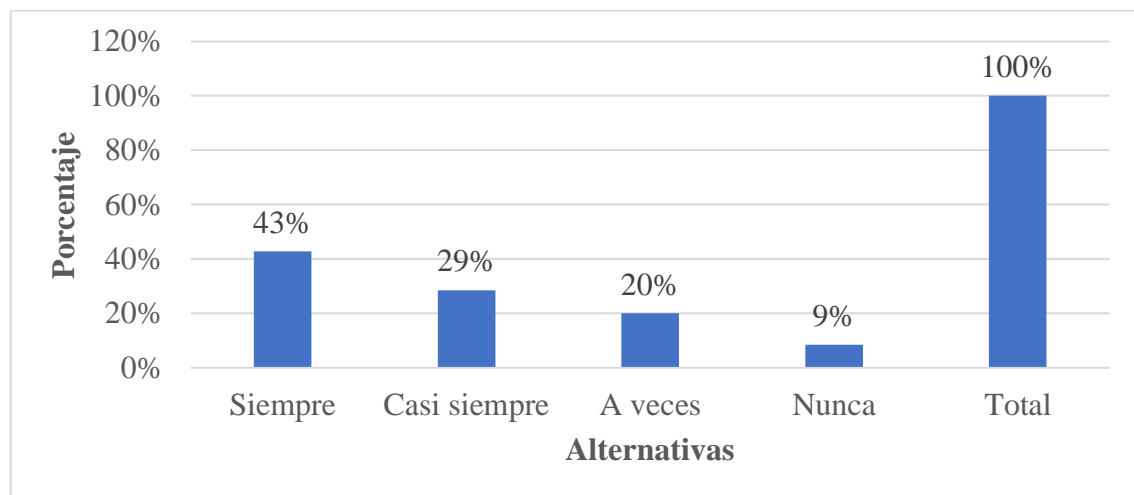
Conforme a los resultados de encuesta realizada al personal operativo de Finca Primavera, el 100% respondió que, no conoce ningún manual de funciones de la Finca.

Esto se debe a que la finca aun no cuenta con un manual de funciones, pero se encuentran en proceso de implementación, además de esto al momento de contratación se da indicaciones que las actividades que van a realizar en cada puesto de trabajo.

3.- ¿Considera usted que Finca Primavera cumple con lo determinado en el Código de Trabajo de la República del Ecuador?

Figura 3.

Cumplimiento del Código de Trabajo en Finca Primavera



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

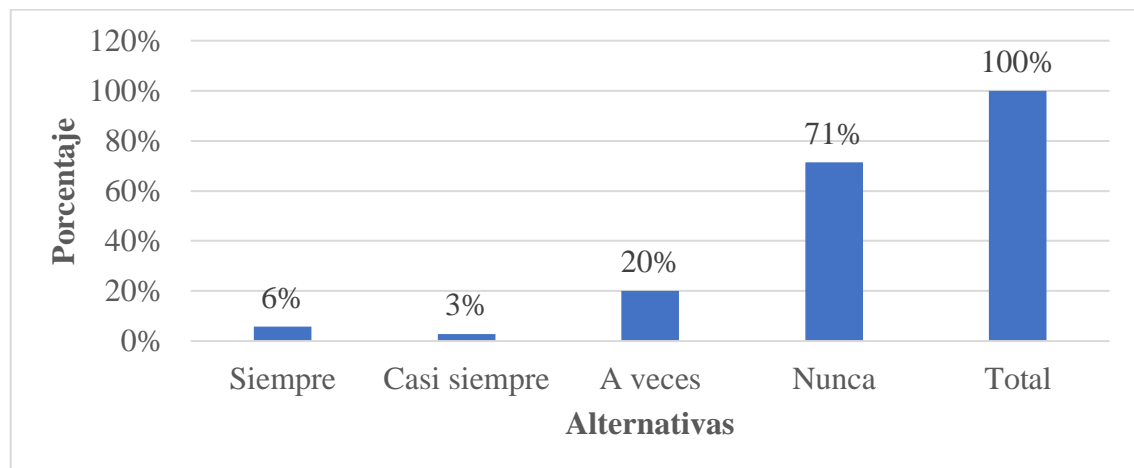
De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, podemos concluir que el 43% indica que siempre se cumple con lo establecido en el código de trabajo, el 29% respondió que casi siempre se cumple, mientras que el 20% manifestó que a veces cumplen y por últimos el 9% afirmó que nunca cumplen.

En la actualidad las personas cada día se interesan por saber bajo que leyes laboran ya sea en el sector público o privado y por ende estos resultados indican que la mayoría manifiestan que cumplen ya que han leído el código de trabajo y constatan el cumplimiento de ciertos artículos en la Finca Primavera.

4.- ¿Usted ha tenido la oportunidad de seguir estudiando y capacitándose a fin de mejorar su desempeño laboral?

Figura 4.

Oportunidad de estudiar y capacitarse para mejorar el desempeño laboral en Finca Primavera



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

Conforme a resultados obtenidos en la encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, podemos determinar que el 6% revela que siempre le han dado la oportunidad de estudiar y capacitarse para mejorar su desempeño laboral, por otro lado, el 3% afirmó que casi siempre le han dado oportunidad, mientras que el 20% manifestó que a veces le han dado oportunidad y por último el 71% respondió que nunca le han dado la oportunidad de estudiar y capacitarse para mejorar su desempeño laboral.

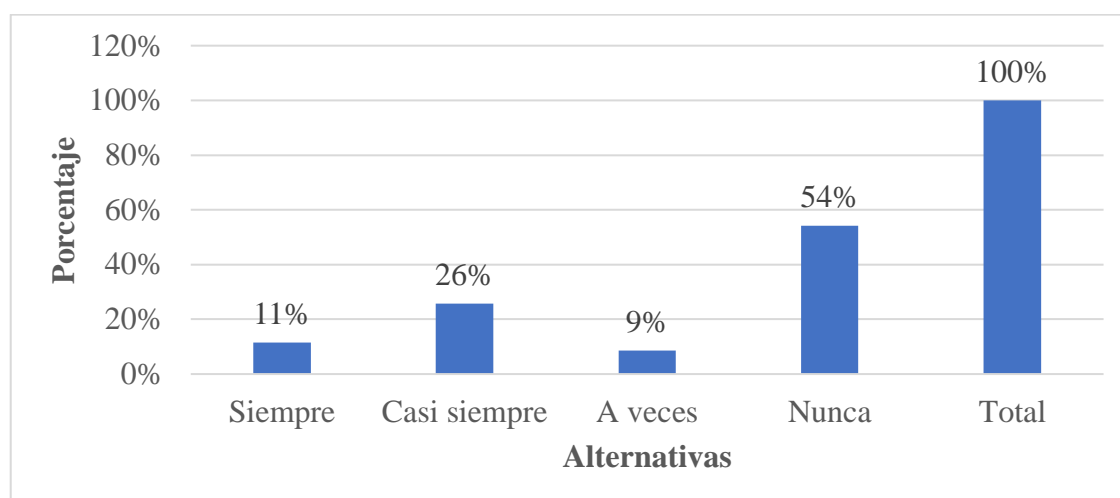
Esto se debe a que los trabajadores del área operativa, realizan labores agrícolas, tienen formado una familia con numerosos hijos y son de escasos recursos económicos, razones

que no les ha permitido seguir en sus estudios, ya que prefieren que sus hijos logren superarse personal y académicamente.

5.- ¿El departamento de Talento Humano lo incentiva por su desempeño laboral?

Figura 5.

Incentivos por el desempeño laboral en Finca Primavera



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

Según datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, obtenemos que el 11% indica que departamento de talento humano siempre lo incentiva por su desempeño laboral, el 26% afirmó que casi siempre, mientras que el 9% reveló que a veces le han incentivado y el 54% manifestó el departamento de talento humano nunca le han incentivado por su desempeño laboral.

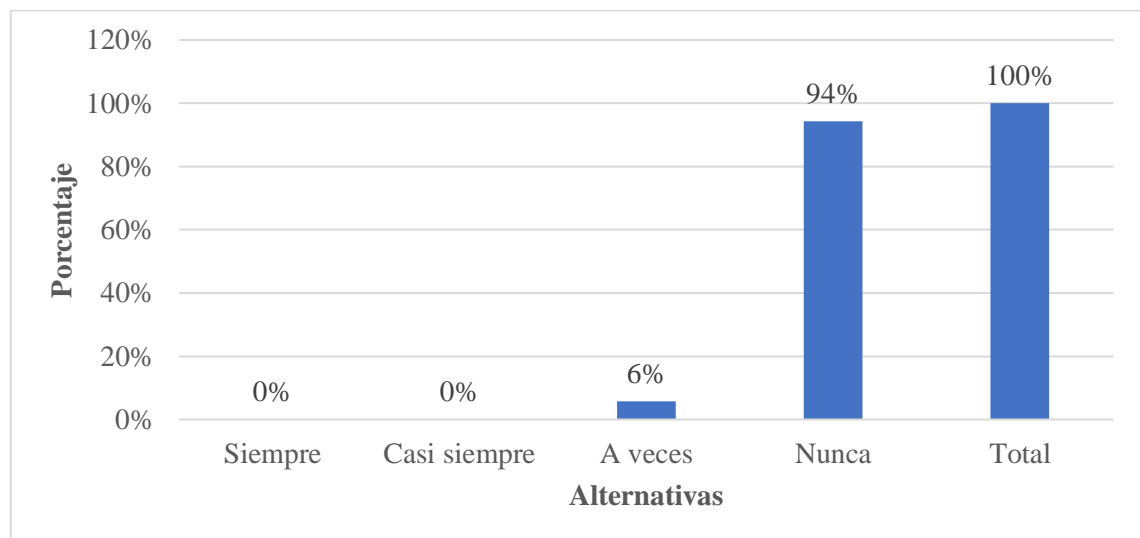
Muy pocas veces les dan incentivos a los trabajadores, ya que la administra menciona que cuando el incentivo es individual, es frecuente ver a los compañeros de trabajo como

competidores, esto conlleva a promover una competición poco sana que destruye el espíritu y el trabajo en equipo. Además, los mejores empleados seguirán siendo los que obtengan mayor rendimiento, de modo que los menos eficaces se desmoralizarán y podrán conseguir aún menos rendición laboral, en cambio, si para compensarlo se buscan fórmulas proporcionales, serán los mejores quienes se desmoralizarán.

6.- ¿Le han realizado evaluaciones de desempeño laboral?

Figura 6.

Evaluación de desempeño laboral en Finca Primavera



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

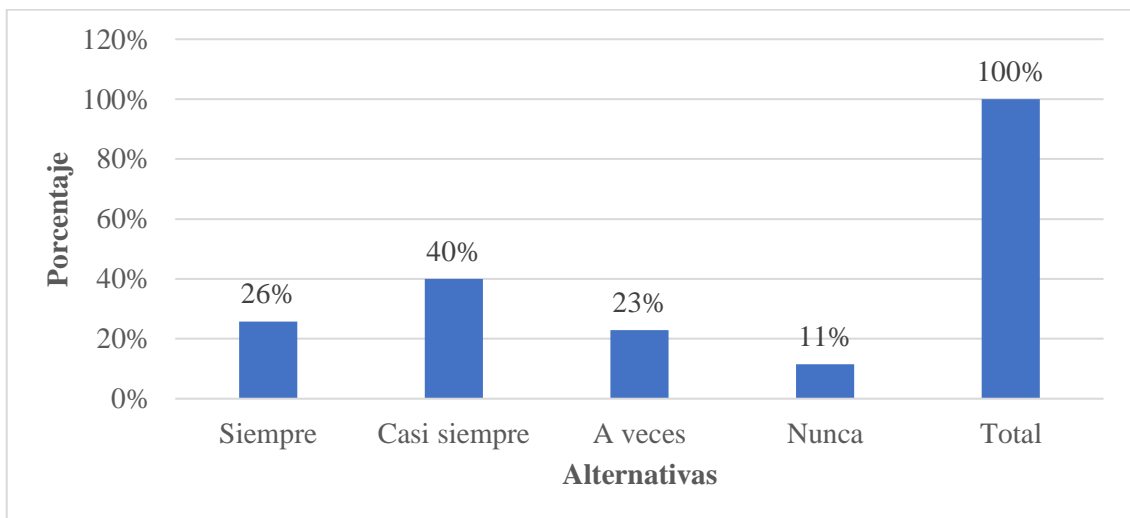
Conforme a resultados obtenidos de encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, podemos identificar que el 6% respondió que en la Finca Primavera a veces han realizado evaluaciones de desempeño laboral, mientras que el 94% mencionó que Finca Primavera nunca ha ejecutado evaluaciones de desempeño laboral.

Dado los resultados la empresa no ha implementado este proceso de evaluación de desempeño laboral para todos los colaboradores, evaluar el desempeño laboral es importante porque provee la capacidad de medir adecuadamente la eficiencia de los trabajadores, identificar quién realiza sus funciones correctamente y quién no, determinar cómo compensar adecuadamente su fuerza laboral y mejorar la productividad general del lugar de trabajo.

7.- ¿Considera usted que el departamento de talento humano de Finca Primavera se preocupa por el bienestar de los trabajadores?

Figura 7.

Preocupación por el bienestar de los trabajadores de Finca Primavera



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

Según datos obtenidos de encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, podemos analizar que el 26% manifestó que el departamento de talento humano siempre se

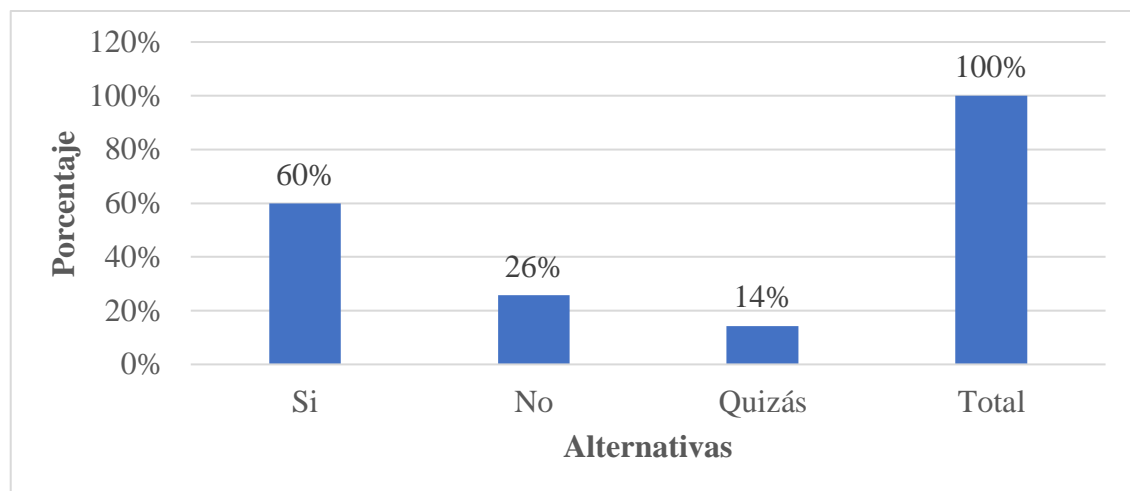
preocupa por el bienestar de los trabajadores, el 40% indica que casi siempre, mientras que el 23% manifestó que a veces se preocupan y por otro lado el 11% respondió que el departamento de talento humano nunca se preocupa por el bienestar de los trabajadores.

Estos resultados se deben a que los trabajadores desconocen de la gestión que realiza el departamento de talento humano con todos y cada uno de ellos, es decir no hacen reuniones para dar a conocer las gestiones realizadas para el bienestar de los trabajadores.

8.- ¿Usted considera que el departamento de talento humano aplica controles en los procesos que realiza?

Figura 8.

Controles del departamento de talento humano en los procesos que realiza.



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

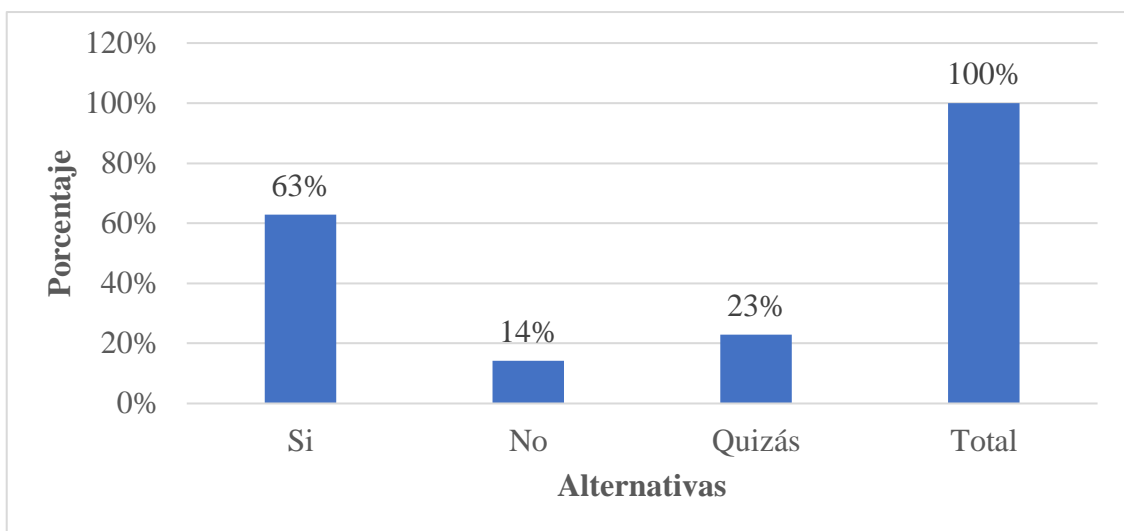
De acuerdo a los resultados obtenidos en encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, podemos determinar que el 60% respondió que el departamento de talento

humano si realiza controles en los procesos que realiza, el 26% indica que no lo hacen, y el 14% dice que quizás realicen controles el departamento de talento humano en los procesos que ejecutan. Podemos evidenciar que existe control interno por parte de la gestión de talento humano como registros de asistencias con biométricos, solicitud de certificado médico cuando faltan.

9.- ¿Usted considera que el departamento de talento humano de Finca Primavera tiene personas competentes para las funciones que se realizan en esta área?

Figura 9.

Personal competente para las funciones que se realizan en el área de talento



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación

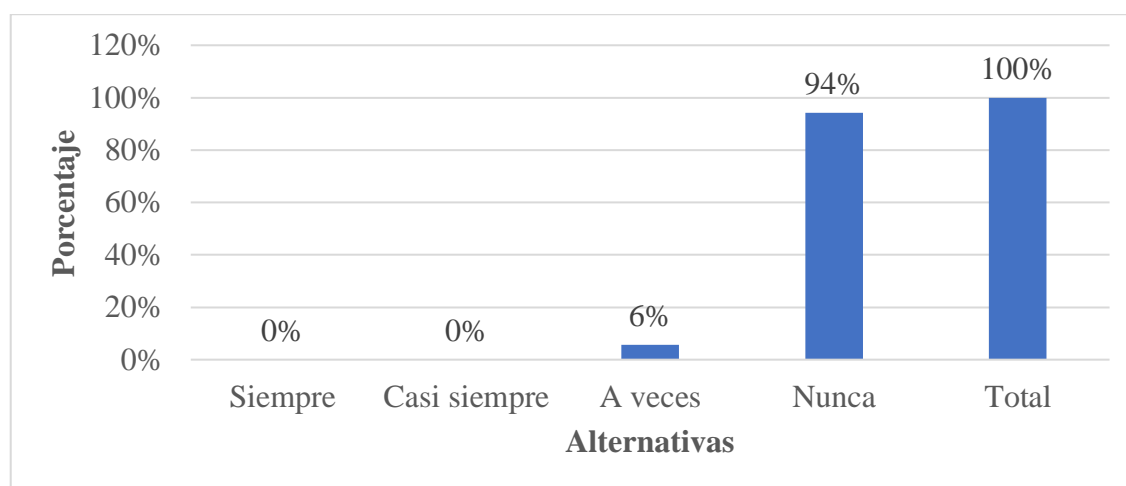
Según información de los resultados obtenidos en encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, podemos comprobar que el 63% manifestó que el departamento de talento humano si cuenta con personal competente acorde a las funciones que se realiza

en esta área, por otro lado, el 14% indica que no tienen personal idóneo, mientras que el 23% expresa que quizás tengan personal capacitado en el departamento de talento humano. Las personas que laboran en esta área tienen títulos de tercer nivel.

10.- ¿Ha recibido usted capacitación relacionada con su puesto de trabajo?

Figura 10.

Capacitación según puesto de trabajo que realiza



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

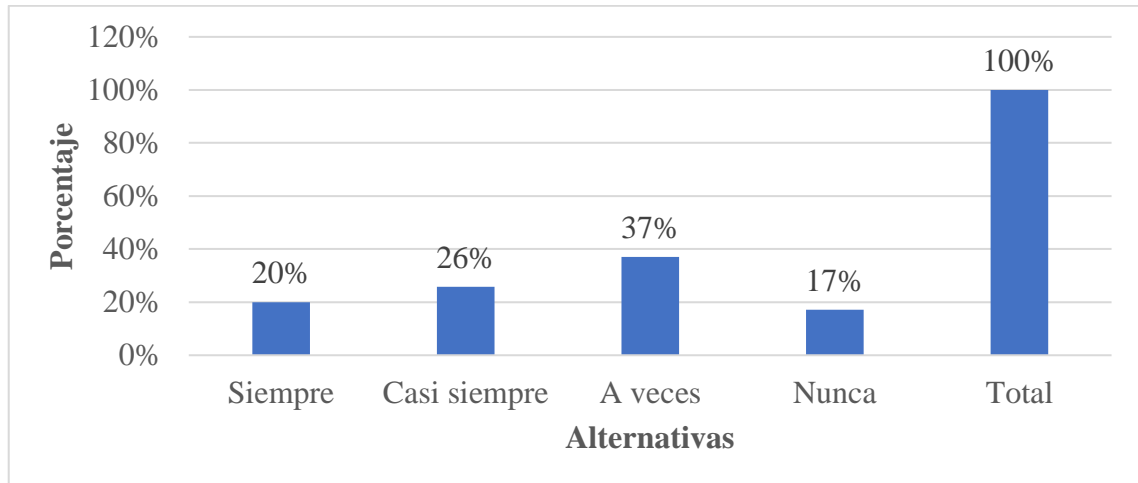
Según encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, acorde a los resultados obtenidos podemos analizar que el 6% expuso que a veces recibió capacitación de acuerdo a su puesto de trabajo mientras que 94% respondió que nunca ha recibido capacitación de acuerdo al puesto de trabajo que ejecuta en la finca.

Esto se debe a que los trabajadores no reciben capacitación conforme a su puesto de trabajo, sino, una vez al año, pero en temas de seguridad y salud en el trabajo.

11.- ¿Usted se siente motivado en las funciones que realiza dentro de la Finca?

Figura 11.

Motivación de las funciones que realiza



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

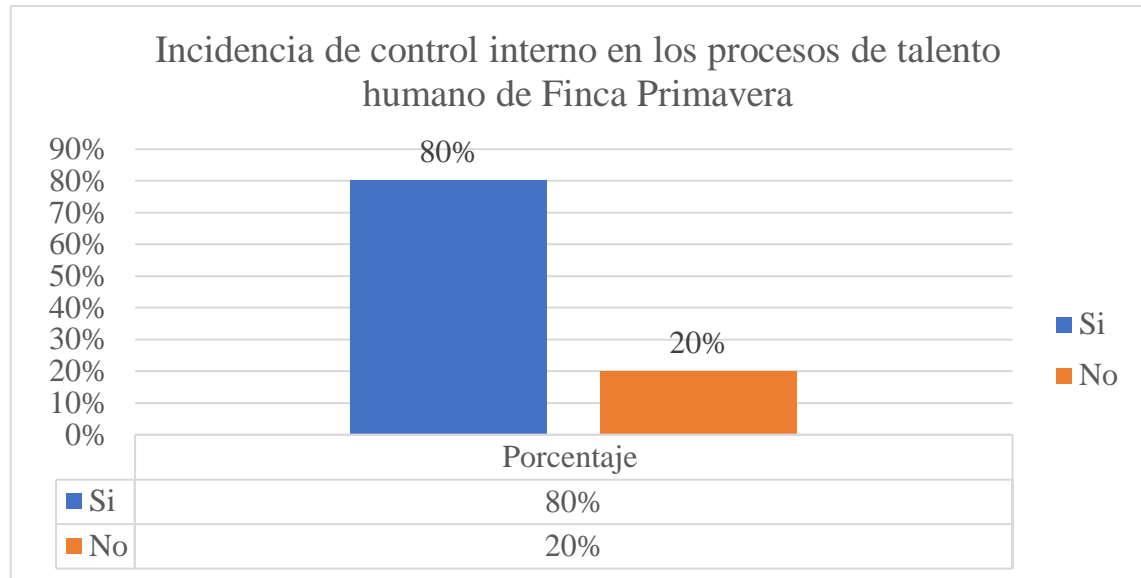
Análisis e interpretación:

Conforme a encuesta aplicada a trabajadores de Finca Primavera, de los resultados obtenidos podemos analizar que el 20% expresó que siempre se siente motivado en las funciones que realiza en la Finca, el 26% manifestó que casi siempre se siente motivado, el 37% respondió que a veces y el 17% dijo que nunca se ha sentido motivado según las funciones que ejecutan. Los trabajadores se sienten poco motivados en las funciones que realizan ya que no se les capacitan de acuerdo al puesto laboral y no se los incentiva.

12.- ¿Considera usted que el control interno incide en los procesos administrativos de talento humano de la Finca Primavera?

Figura 12.

Control Interno



Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

Análisis e interpretación:

De acuerdo a resultados obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores operativos de Finca Primavera, según figura 12, podemos evidenciar que el 80% de los encuestados manifestó que el control interno si incide en los procesos administrativos de talento humano mientras que el 20% indica que el control interno no incide. El control interno es importante en toda empresa y una adecuada gestión de talento para realizar los procesos en las diferentes áreas de manera eficiente para el personal se sienta respaldado en las funciones que realiza y pueda rendir un buen desempeño laboral.

4.3.1 Discusión objetivo tres

El control interno de Finca Primavera incide en la gestión de talento humano ya que repercute en la ejecución de las funciones del personal de talento humano como incumplimiento de la planificación, capacitación y en un escaso incentivo por el desempeño laboral de los trabajadores.

En consecuencia (Muños Jaime, et al, 2020), expresa que el control es la fase del proceso administrativo que contiene todos los movimientos que se realizan en la investigación por asegurar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas, se considera una labor gerencial básica, siendo una de las más importantes para una óptima gestión.

En tal sentido (Pérez Chávez & Fol Olguín, 2023), expresa que el propósito de la gestión de personal es desarrollar y administrar políticas, planes y procedimientos para proporcionar a la organización y a sus empleados una estructura de gestión eficaz, empleados competentes, trato justo, oportunidades de avance, satisfacción y seguridad laboral.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Mediante la investigación realizada, se evaluó el control interno aplicado en la gestión del talento humano en base a los resultados obtenidos de la investigación a través de la aplicación de instrumentos utilizados en el desarrollo de esta y en consideración cada uno de los objetivos específicos se concluyó lo siguiente:

- La finca primavera no tiene implementado manuales y procedimientos de control interno, no realizan evaluaciones de las actividades que ejecutan que permita conocer la realidad actual del departamento administrativo de Talento Humano, y según la evaluación realizada conforme al cuestionario de control interno dio como resultado un nivel de confianza moderado y un riesgo de control moderado.
- Se identificaron los procesos de contratación de personal y retención de los trabajadores en la gestión del talento humano, donde se pudo constatar que no tienen una normativa laboral interna para reclutamiento y contratación de personas ya que lo realizan de manera empírica y se rigen únicamente al código de trabajo, están en proceso de implementación de un manual de funciones, carecen de cronograma de capacitaciones, no realizan evaluación de desempeño y pocas veces les dan incentivos a los trabajadores.
- El control interno incide de manera significativa en la gestión de talento humano y esto repercute en la ejecución de las funciones del personal de talento humano como incumplimiento de la planificación, capacitación al personal y en un escaso incentivo por el desempeño laboral de los trabajadores.

5.2. RECOMENDACIONES

- Implementar manuales y procedimientos que faciliten un adecuado manejo de sistema de control interno, además realizar evaluaciones al control interno basado en COSO, que permita tomar acciones correctivas de las deficiencias de cada componente en el departamento de Talento Humano para estimular al personal que labora en la finca.
- Establecer una política de reclutamiento y contratación de personal, con el fin de tener un control adecuado conforme a la normativa laboral, para retener a los trabajadores que ya son parte de Finca Primavera, se sugiere contratar personal profesional externo para brindar capacitación y actualización de conocimientos a los trabajadores, además realizar reconocimientos escritos en actos públicos o económicos al personal, de acuerdo a labores definidas dentro de sus funciones.
- Aplicar y promover guías de acciones laborales y charlas de motivación para el personal, mejorando los procesos en las diferentes áreas de trabajo, optimizando el uso de los recursos para las actividades diarias, con la finalidad que el personal se sienta incentivado en las funciones que realiza y lograr el cumplimiento de los objetivos de la finca.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abolacio Bosch, M. (2023). *Planificación de la auditoría. ADGD0108*. Málaga, España: IC Editorial.
- Acosta Cano, N. (2022). *Administración II*. México: Klik soluciones educativas.
- Acosta Robi, L. A. (2019). *Plan de auditoría de gestión para el departamento de talento humano de las instituciones de educación superior*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil: Trabajo previo al título de magíster en Contabilidad y Auditoría.
- Arguello Pazmiño, A. M., Llumiguano Poma, M. E., Gavilánez Cárdenas, C. V., & Torres Ordoñez, L. H. (2020). *Administración de Empresas Elementos Básicos*. Ecuador: Editorial Pons Publishing House.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Cuba: Revista Universidad y Sociedad. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400163&script=sci_arttext
- Ayala Escorza, M. (2022). *Contratos civiles*. Ciudad de México, México: IURE editores.
- Ayensa Espaza, Á. M. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos* (2da edición ed.). Madrid, España: Ediciones Paraninfo SA.
- Barreres Amores, E. J. (2020). *Manual de control interno de las entidades locales*. Madrid, España: Wolters Kluwer España, S.A.

- Bouzas Ortiz, J. A., & Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México, México: IURE Editores S.A.
- Bravo Sánchez, E. E., Zambrano Zambrano, M. I., & Bravo Giler, M. A. (2020). *Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí*. Manabí: Revista Dominio de las Ciencias. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1546>
- Brewer Carias, A. R. (2020). *Principios del procedimiento administrativo en América Latina*. Santiago, Chile: Ediciones Olejnik.
- Cabello Vergara, E. (2019). *UFO255: Análisis y control de la desviación presupuestaria del producto editorial*. España: Editorial Elearning S.L.
- Caiza Salazar , R. A., & León Llori , V. L. (2023). *Plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de la empresa KC-R@S*. Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga-Ecuador: Proyecto de investigación previo al título de Magíster en Contabilidad y Auditoría. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/10022/1/PI-002354.pdf>
- Caldas Blanco, M., Físico Muñoz, M., & Laraño Díaz, J. (2023). *Economía y emprendimiento 4º ESO - LOMLOE - Novedad 2023*. España: Editorial Editex.
- Código de Trabajo [CT]. Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. Registro Oficial 309. 12 de mayo de 2023. (Ecuador)
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 33-34, 325. Registro Oficial 449. 25 de enero de 2021. (Ecuador)

- Chango Pallares, E. M., & Chuquitarco Cangui, L. M. (2022). *Gestión de control interno y su incidencia en las operaciones administrativas y financieras del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Antonio José Holguín*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Latacunga: Trabajo previo a la obtención de Magíster en Contabilidad y Auditoría.
- Charry Vargas, S. (2020). *Selección de personal*. Bogotá: Fundación Universidad de América. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8066>
- Checa Hinojo, E. J. (2023). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. ADGD0210 ((2023))*. Málaga, España: IC Editorial.
- Chiquito Tigua, G. P., & Cedeño Vivero, L. C. (2023). *Control interno y su incidencia en el proceso administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Quinindé*. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Manabí: Revista de Ciencias y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v26i4.2505>
- Estupiñán Gaitán , R. (2017). *Control Interno y Fraudes con base en los ciclos transaccionales Análisis de Informe COSO I, II y III*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Estupiñán Gaitán, R. (2020). *Análisis financiero y de gestión*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Farré Busquet, N. (2023). *Manejo de técnicas y habilidades relacionales para la prestación de un servicio de tanatopraxia. SANP0108*. España: IC Editorial.

Martínez, A. (14 de Junio de 2023). *Definición de Evaluación*. Obtenido de Concepto Definición: <https://conceptodefinicion.de/evaluacion/>.

Montaño Sobrino, A. M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. ADGD0208. Málaga, España: IC Editorial.

Montes Salazar, C. A., & Vallejo Bonilla, C. A. (2021). *Auditoría Financiera: Papeles de trabajo según NIIF NIA*. Colombia: Alpha Editorial.

Muños Jaime, L. P., Napa Molina, Y. M., Pazmiño Barragán, W. M., & Posligua Perez, M. L. (2020). *Procesos administrativos: un estudio al desarrollo empresarial de las Pymes*. Jipijapa Ecuador: Revista Científica Multidisciplinaria. doi:<https://doi.org/10.47230/unsum-ciencias.v4.n4.2020.334>

NIA (2009). *Normas Internacionales de Auditoría*. Nia 265 Comunicación de las deficiencias en el Control Interno a los responsables del gobierno y a la dirección de la entidad.

NIC (2001). *Normas Internacionales de Contabilidad*. Nic 19 Beneficios a los empleados.

Nicuesa, M. (30 de Mayo de 2018). *Definición de Normativa Laboral*. Obtenido de Significado.com: <https://significado.com/normativa-laboral/>

Obando Changuán, M. P. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria*. Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE, Ecuador. Portoviejo: Revista Eca Sinergia. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Obando Garrido, J. M. (2021). *Derecho laboral*. Bogotá, Colombia: Editorial Temis S.A.

- Ortega Giménez, A. (2022). *Guía práctica de la contratación internacional*. Madrid, España: ESIC.
- Ortiz Isaza, L. G., & Perdomo González, L. Y. (2020). *Factores destacados en la gestión del talento humano para conseguir los objetivos estratégicos*. Fundación Universitaria San Mateo. Bogotá: Revista Colombiana de Ciencias Administrativas.
- Pacheco Coello, C. E. (2020). *Presupuestos un enfoque gerencial*. Ciudad de México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Pacheco Lapo, T. L., Señalín Morales, L. O., & Moreno Loaiza, C. H. (2023). *El control interno y su incidencia en la gestión financiera y contable de las asociaciones de banano del cantón Pasaje*. Machala: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6586
- Peralta, M., & Delgado, V. (2019). *Emprender: un trabajo diferente*. Buenos Aires, Argentina: Pluma Digital Ediciones.
- Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2023). *Manual para el control integral de las nóminas*. Ciudad de México, México: Tax Editores.
- Pérez Chávez, J., Campero Guerrero, E., & Fol Olguín, R. (2023). *Manual para el control integral de las nóminas*. Ciudad de México, México: Tax Editores Unidos S.A.
- Rivera Fernandez, D. (2015). Importancia del control interno en los negocios. *Revista vinculado*, 10. Obtenido de Dayla Rivera Fernandez. (2015). Importancia del control interno en los negocios. Revista

Vinculo <https://vinculando.org/empresas/importancia-control-interno-negocios.html>

Rivera Zárate, D. F., Angulo Guiza, U. G., & Rivera Pérez, D. M. (2021). *Legislación laboral 2021*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*. Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú: Tesis de maestría en Gestión en salud. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sandoval, M. B. (2022). *El control de gestión y su influencia en el funcionamiento de las pequeñas y medianas empresas en el gran Mendoza año 2022*. Universidad Juan Agustín Maza. Mnedoza, Argentina: Tesis de Magíster en Contabilidad.

Sanmartí Puig, N. (2020). *Evaluar y aprender: un único proceso*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro S.L.

Tapia Iturriaga, C. K., Mendoza Nigenda, S., Castillo Prieto, S., & Guevara Rojas, E. D. (2019). *Fundamentos de auditoría: aplicación práctica de las Normas Internacionales de Auditoría*. México, D.F: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

Uribe Gómez, J. A. (2021). *Fundamentos de control estadístico de procesos para gestores y administradores tecnológicos*. Medellín, Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano.

- Vega de la Cruz, L., & Marrero Delgado, F. (2021). *Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión*. Cuba: Estudios de la Gestión Revista Internacional de Administración.
doi:<https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>
- Vergara Cuadros, Y. N. (2021). *El control interno y su incidencia en la gestión administrativa y financiera en la Federación Ecuatoriana de Operadores y Mecánicos de Equipo Caminero FEDESOMECE, año 2020*. UTEQ. Quevedo: Proyecto de investigación previa la obtención del Grado Académico de Magister en Contabilidad y Auditoría.
- Wayne Mondy, R. (2018). *Aministración de recursos humanos*. (G. Domínguez Chávez, Ed.) México: Pearson Educación.
- Yépez Holguín, J. M. (2018). *Sistema de control interno al área de talento humano en las instituciones particulares de educación secundaria, del sector sur oeste de la ciudad de Guayaqui, período 201-2017*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil: Trabajo previo al título de magister en Contabilidad y Auditoría.
- Yuperel, B. R., Pasta Balderramos, R., & Hernández Watson, M. A. (2020). *Políticas de selección y contratación de personal en la alcaldía municipal de Puerto Cabezas*. Puerto Cabezas: Revista Universitaria Del Caribe.
doi:<https://doi.org/10.5377/ruc.v24i01.9912>

ANEXOS

ANEXO 1. CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTI PLAGIO (COMPILATIO)

Dr. Bayron Oviedo Bayas PhD.

DECANO DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

Presente. -

De mi consideración:

Por medio del presente, me permito hacer llegar los resultados obtenidos por la herramienta Anti-plagio COMPILATIO, respecto al trabajo de Investigación titulado “*CONTROL INTERNO A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA FINCA PRIMAVERA DEL CANTÓN VALENCIA, AÑO 2022.*” A cargo de la aspirante a Magister. Ing. C.P.A. Bexy Isabel Cedeño Vera, portadora de la cédula de ciudadanía **120588833-0**, estudiante de la maestría en Contabilidad y Auditoría, cuyo resultado del análisis es el siguiente.

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

PROYECTO DE INVESTIGACION BEXY ISABEL CEDEÑO VERAdocx

4%
Textos sospechosos

4% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: PROYECTO DE INVESTIGACION BEXY ISABEL CEDEÑO VERAdocx.docx	Depositante: NELLY NARCISA MANJARREZ FUENTES	Número de palabras: 34.240
ID del documento: a83fa8ad8dda7490e4008252789649605be2ea4a	Fecha de depósito: 21/3/2024	Número de caracteres: 231.554
Tamaño del documento original: 1,19 MB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 21/3/2024	

Atentamente,

Ing. Nelly Manjarrez Fuentes, PhD.

DIRECTORA DEL PROYECTO

ANEXO 2. CARTAS DE SOLICITUD Y ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN FINCA PRIMAVERA

Quevedo, 24 de octubre del 2023

Sr.
Wellington Álvarez Pino
PROPIETARIO DE FINCA PRIMAVERA
Presente. -

De mi consideración

Yo, BEXY ISABEL CEDEÑO VERA con C.C. # 120588833-0, estudiante de la Unidad de Posgrado de Maestría en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, expreso un afectuoso saludo y a la vez solicito me permita realizar mi proyecto de investigación de grado, el mismo que se titula “CONTROL INTERNO A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA FINCA PRIMAVERA DEL CANTÓN VALENCIA, AÑO 2022.”

Por la amable atención esperando una respuesta favorable quedo muy agradecida.

Atentamente



Ing. C.P.A. Bexy Cedeño Vera
Telf.: 0999021180
Correo personal: bcedovera@hotmail.com
Correo institucional: bcedenov2@uteq.edu.ec



Quevedo, 27 de octubre del 2023

Ing.
Bexy Cedeño Vera
ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN CONTABILIDAD DE AUDITORÍA DE LA
UTEQ
Presente. -

De mi consideración

Yo, WELLINGTON ALVAREZ PINO, propietario de FINCA PRIMAVERA con RUC 1201113972001, a través de la presente tengo a bien informarle que apruebo su petición según solicitud con fecha de 24 de octubre del presente año, de realizar su proyecto de investigación con el tema de “CONTROL INTERNO A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA FINCA PRIMAVERA DEL CANTÓN VALENCIA, AÑO 2022.”

Por lo antes expuesto me suscribo de usted deseándole éxitos en el desarrollo de su investigación y campo profesional.

Atentamente,

Sr. Wellington Álvarez Pino
PROPIETARIO DE FINCA PRIMAVERA
RUC:1201113972001

Finca Primavera
Dirección: Valencia-Recinto El Vergel
Mail: wap1960@hotmail.com

ANEXO 3. COPIA DEL RUC DE FINCA PRIMAVERA

SRI		Certificado Registro Único de Contribuyentes
Apellidos y nombres ALVAREZ PINO WELLINGTON VICENTE		Número RUC 1201113972001
Estado ACTIVO	Régimen GENERAL	Artesano No registra
Fecha de registro 10/09/2001	Fecha de actualización 10/03/2022	
Inicio de actividades 10/03/2001	Reinicio de actividades No registra	Cese de actividades No registra
Jurisdicción ZONA 5 / LOS RIOS / VALENCIA		Obligado a llevar contabilidad SI
Tipo PERSONAS NATURALES	Agente de retención SI	Contribuyente especial NO
Domicilio tributario		
Ubicación geográfica		
Provincia: LOS RIOS Cantón: VALENCIA Parroquia: VALENCIA		
Dirección		
Barrio: RECINTO EL VERGEL Calle: PRINCIPAL Número: S/N Referencia: A OCHOCIENTOS METROS DEL COLEGIO CARLOS LUIS PLAZA DAÑIN		
Medios de contacto		
Teléfono domicilio: 052763253 Email: wap1960@hotmail.com Celular: 0994486984		
Actividades económicas		
<ul style="list-style-type: none"> • A01111201 - CULTIVO DE MAÍZ. • A01120001 - CULTIVO DE ARRÓZ (INCLUIDO EL CULTIVO ORGÁNICO Y EL CULTIVO DE ARROZ GENÉTICAMENTE MODIFICADO). • A01220101 - CULTIVO DE BANANOS Y PLÁTANOS. • G48201101 - VENTA AL POR MAYOR DE CEREALES (GRANOS). • G48631101 - VENTA AL POR MAYOR DE MADERA NO TRABAJADA (EN BRUTO). • H49210202 - TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS POR SISTEMAS DE TRANSPORTE INTERURBANO, QUE PUEDEN ABARCAR LÍNEAS DE AUTOBÚS PROVINCIAL. EL TRANSPORTE SE REALIZA POR RUTAS ESTABLECIDAS SIGUIENDO NORMALMENTE UN HORARIO FIJO, Y EL EMBARQUE Y DESEMBARQUE DE PASAJEROS EN PARADAS ESTABLECIDAS. INCLUYE LA EXPLOTACIÓN DE FUNICULARES, TELEFÉRICOS, ETCÉTERA, QUE FORMEN PARTE DEL SISTEMA DE TRANSPORTE INTERURBANO. • H49230101 - TODAS LAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA, INCLUIDO EN CAMIONETAS DE: TRONCOS, GANADO, TRANSPORTE REFRIGERADO, CARGA PESADA, CARGA A GRANEL, INCLUIDO EL TRANSPORTE EN CAMIONES CISTERNA, AUTOMÓVILES, DESPERDICIOS Y MATERIALES DE DESECHO, SIN RECOGIDA NI ELIMINACIÓN. 		
Establecimientos		
Abiertos 5	Cerrados 1	

ANEXO 4. INSTRUMENTOS

ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE GENERAL FINCA PRIMAVERA				
Gerente General: Sr. Wellington Álvarez Pino				
No	Preguntas	Respuestas		Observación
		Si	No	
1	¿La Finca Primavera tiene manual de políticas y manual de funciones?			
2	¿Existe una política de contratación de personal?			
3	¿Realizan procesos de selección, reclutamiento y contratación?			
4	¿Utilizan la base de datos interna del Departamento de Recursos Humanos o acuden a medios de difusión de vacantes?			
5	¿Realizan preselección de los mejores perfiles?			
6	¿A las personas seleccionadas se les realiza pruebas que compruebe que cuentan con las habilidades necesarias que requiere el cargo?			
7	¿Se realiza contrato a las personas seleccionadas donde se especifica el salario, jornada laboral, tipo de contrato, duración del contrato y los beneficios?			
8	¿Se tiene definidos los perfiles para cada uno de los cargos en las diferentes áreas de trabajo?			
9	¿Se brinda capacitaciones de formación al personal que labora en Finca Primavera			
10	¿Se realiza evaluación de desempeño al personal que labora en la Finca Primavera?			
11	¿Son incentivados los trabajadores de Finca Primavera por su desempeño laboral?			
12	¿Están afiliados al IESS todos los colaboradores y reciben atención médica de control cada año?			

Fuente: Información obtenida de Finca Primavera Sr. Wellington Álvarez, Gerente General.

Elaborado por: Autora

ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DE TALENTO HUMANO FINCA PRIMAVERA				
Jefa de Talento Humano: Ing. Gabriela Álvarez Muñoz MSc.				
No	Preguntas	Respuestas		Observación
		Si	No	
1	¿Considera usted que existe un método adecuado para el reclutamiento y contratación del personal?			
2	¿Existe proceso de control técnico digital para determinar el cálculo de las horas extras?			
3	¿El departamento de talento humano se preocupa por el bienestar de los colaboradores de la Finca Primavera?			
4	¿Cumplen con los artículos de obligación patronal definidos en el Código de Trabajo?			
5	¿El departamento de talento humano gestiona la dotación de ropa de trabajo para los colaboradores de la Finca Primavera?			
6	¿Se entregan equipos de protección personal a los colaboradores del área operacional de la Finca Primavera?			
7	¿Realizan cronogramas de capacitación al personal en temas seguridad y salud ocupacional?			
8	¿Se incentiva a los colaboradores para mejorar el desempeño laboral capacitándolos en el área de trabajo que realizan?			
9	¿Realizan controles para pago de sueldos, cálculo de horas extras y beneficios de ley?			
10	¿Realizan pago de sueldos y beneficios con puntualidad?			

Fuente: Información obtenida de Finca Primavera Ing. Gabriela Álvarez, jefa de T.H
Elaborado por: Autora

**ENCUESTA A LOS TRABAJADORES
FINCA PRIMAVERA**

1.- ¿Conoce usted la misión, visión y objetivos de Finca Primavera?

SI NO

2.- ¿Conoce usted si existe manual de funciones en Finca Primavera?

SI NO

3.- ¿Considera usted que Finca Primavera cumple con lo determinado en el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador?

Siempre
 Casi Siempre
 A veces
 Nunca

4.- ¿Usted ha tenido la oportunidad de seguir estudiando y capacitándose a fin de mejorar su desempeño laboral?

Siempre
 Casi Siempre
 A veces
 Nunca

5.- ¿El departamento de Talento Humano lo incentiva por su desempeño laboral?

Siempre
 Casi Siempre
 A veces
 Nunca

6.- ¿Le han realizado evaluaciones de desempeño laboral?

Siempre
 Casi Siempre
 A veces
 Nunca

7.- ¿Considera usted que el departamento de talento humano de Finca Primavera se preocupa por el bienestar de los trabajadores?

Siempre
 Casi Siempre
 A veces
 Nunca

8.- ¿Usted considera que el departamento de talento humano aplica controles en los procesos que realiza?

Si

No

Quizás

9.- ¿Usted considera que el departamento de talento humano de Finca Primavera tiene personas competentes para las funciones que se realizan en esta área?

Si

No

Quizás

10.- ¿Ha recibido usted capacitación relacionada con su puesto de trabajo?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Nunca

11.- ¿Usted se siente motivado en las funciones que realiza dentro de la Finca?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Nunca

12.- ¿Considera usted que el control interno incide en los procesos administrativos de talento humano de la Finca Primavera?

SI

NO

Fuente: Información obtenida de Finca Primavera

Elaborado por: Autora

ANEXO 5. TABLAS DE LOS RESULTADOS

1. ¿Conoce usted la misión, visión y objetivos de Finca Primavera?

Tabla 3.

Resultado de conocimiento de misión, visión y objetivos de Finca Primavera

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	43%
No	20	57%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

2.- ¿Conoce usted si existe manual de funciones en Finca Primavera?

Tabla 4.

Manual de Funciones de Finca Primavera

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	35	100%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

3.- ¿Considera usted que Finca Primavera cumple con lo determinado en el Código de Trabajo de la República del Ecuador?

Tabla 5.

Cumplimiento con el Código de Trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	43%
Casi siempre	10	29%
A veces	7	20%
Nunca	3	9%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

4.- ¿Usted ha tenido la oportunidad de seguir estudiando y capacitándose a fin de mejorar su desempeño laboral?

Tabla 6.

Oportunidad de estudiar y capacitarse para mejorar el desempeño laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	6%
Casi siempre	1	3%
A veces	7	20%
Nunca	25	71%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

5.- ¿El departamento de Talento Humano lo incentiva por su desempeño laboral?

Tabla 7.

Incentivos por desempeño laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	11%
Casi siempre	9	26%
A veces	3	9%
Nunca	19	54%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

6.- ¿Le han realizado evaluaciones de desempeño laboral?

Tabla 8.

Evaluación de desempeño laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	2	6%
Nunca	33	94%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

7.- ¿Considera usted que el departamento de talento humano de Finca Primavera se preocupa por el bienestar de los trabajadores?

Tabla 9.

Preocupación por el bienestar de los trabajadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	26%
Casi siempre	14	40%
A veces	8	23%
Nunca	4	11%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

8.- ¿Usted considera que el departamento de talento humano aplica controles en los procesos que realiza?

Tabla 10.

Controles del departamento de talento humano en los procesos que realiza

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	60%
No	9	26%
Quizás	5	14%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

9.- ¿Usted considera que el departamento de talento humano de Finca Primavera tiene personas competentes para las funciones que se realizan en esta área?

Tabla 11.

Personal competente para las funciones que se realizan en el área de talento humano

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	63%
No	5	14%
Quizás	8	23%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

10.- ¿Ha recibido usted capacitación relacionada con su puesto de trabajo?

Tabla 12.

Capacitación según el puesto de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	2	6%
Nunca	33	94%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

11.- ¿Usted se siente motivado en las funciones que realiza dentro de la Finca?

Tabla 13.

Motivación en las funciones que realizan

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	20%
Casi siempre	9	26%
A veces	13	37%
Nunca	6	17%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

12.- ¿Considera usted que el control interno incide en los procesos administrativos de talento humano de la Finca Primavera?

Tabla 14.

Control Interno

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	80%
No	7	20%
Total	35	100%

Fuente: Finca Primavera

Elaborado por: Autora

ANEXO 6. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro 3.

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Indicador	Unidad de análisis	Instrumento
Independiente: Control interno a la aplicación de la normativa laboral	Es un proceso, efectuado por la dirección y el resto de los integrantes de una institución, destinada a proveer eficacia y eficiencia de las operaciones, confiabilidad en la elaboración de información contable, cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar las condiciones actuales. ➤ Determinar objetivos y procedimientos. ➤ Establecer planes de acción. ➤ Asignar recursos. ➤ Ejecución y control. ➤ Definir responsabilidades. ➤ Identificación de Riesgos. 	Área administrativa Área operativa	Entrevista-preguntas Encuesta-cuestionarios
Dependiente: Gestión de talento humano	Es el conjunto de procesos existentes alineados con las precedencias de la institución en relación a la gestión y el esfuerzo empleado del Talento Humano, con el interés de contribuir al logro de los objetivos de la misma en la definición de políticas de desempeño, evaluación del rendimiento y la administración de resultados, basados en las normativas legales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Etapa de reclutamiento, selección y decisión. ➤ De empleabilidad. ➤ Uso de recursos. ➤ Interpersonales y comunicación. ➤ Sistémicas. ➤ Tecnológicas. ➤ Aprendizaje activo. ➤ Conocimiento y habilidades. 	Área administrativa	Entrevista-preguntas