



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

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

TEMA

CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I Y SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 - 2018.

AUTOR

ING. ALFREDO ALEJANDRO BRAVO ZAMBRANO

DIRECTOR

ING. WASHINGTON CARREÑO RODRÍGUEZ, M.Sc.

QUEVEDO – ECUADOR

2018



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

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

TEMA

CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I Y SU INCIDENCIA EN LA
OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 - 2018.

AUTOR

ING. ALFREDO ALEJANDRO BRAVO ZAMBRANO

DIRECTOR

ING. WASHINGTON CARREÑO RODRÍGUEZ, M.Sc.

QUEVEDO – ECUADOR

2018

CERTIFICACIÓN

Ing. Washington Carreño Rodríguez, M.Sc. en calidad de Director del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Contabilidad y Auditoría.

CERTIFICA

Que el Ing. Alfredo Alejandro Bravo Zambrano, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de Investigación titulado: **“CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I Y SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 – 2018”**, ha sido revisado en todos sus componentes, el mismo que está apto para la sustentación, por la que se autoriza su presentación formal para la sustentación.

Quevedo, 18 de Junio del 2019

Ing. Washington Carreño Rodríguez, M.Sc.

DIRECTOR

AUTORÍA

Yo, Alfredo Alejandro Bravo Zambrano, con Número de cédula 120617035-7, egresado de la Maestría en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Unidad de Posgrado, declaro que la responsabilidad del contenido del presente proyecto de Investigación titulado **“CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I Y SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 - 2018.”** Todos los efectos académicos y legales que se desprenden del presente proyecto son de mi exclusiva responsabilidad.

Ing. Alfredo Bravo Zambrano.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios y a mi Madre por ser luz y guía en mi vida, por estar en cada uno de los pasos que doy, por el amor y el apoyo incondicional que me da, y por ser quien me animo para llegar hasta aquí, por estar siempre a mi lado brindándome sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi hermano y a mis dos hermanas, Diana y Jeniffer, a todas aquellas personas que estuvieron pendiente, a mis amigos, entre ellos mi incondicional amigo Jonathan.

Alfredo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mis agradecimientos a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo por haberme permitido la experiencia y convertirme en un profesional, a la Dra. Mariela Andrade Arias, por haberme guiado en el perfil de tesis y por la calidad humana y profesional, al Ing. Washington Carreño quien fue mi director de proyecto de tesis, además de ser un admirable docente universitario de quien quedo muy agradecido, por su orientación en el presente trabajo.

Mi agradecimiento y admiración a la Dra. Fresia Rizzo por la ardua labor que desempeña en la unidad de Posgrado, por su infinita paciencia, por su colaboración incansable, así mismo a todas las personas que de una u otra manera han contribuido a este logro.

PROLOGO

El presente trabajo de investigación de la Maestría en Contabilidad y Auditoría, realizado por el Ing. Alfredo Alejandro Bravo Zambrano, titulado **“Control interno basado en COSO I y su incidencia en la operatividad del departamento de talento humano de la compañía agrícola Agrimont S.A, año 2017 - 2018”**, donde se exponen los resultados de la investigación realizada de manera exhaustiva, se puede evidenciar la claridad y sencillez con la que se explican las intenciones de la investigación, incluso a lectores sin conocimientos específicos. Este trabajo surge de la necesidad de evaluar el control interno del departamento, asociado al nivel de cumplimiento de sus procesos, obteniendo como propósito ayudar a mejorar y fortalecer las debilidades que existan en el control interno. Se puede considerar una herramienta útil que permita asegurar la eficiencia y eficacia de los procesos, implementar nuevos controles. En la investigación podemos encontrar información que facilitará la comprensión teórica de conceptos, ayudando a mantener una visión clara y real de la situación que existe en el departamento, servirá como un aporte a la toma de decisiones acertadas, ajustes y cambios que se deben hacer en Agrimont S.A.

Ing. Mauricio Méndez Briones

Jefe de Talento Humano

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se realizó al sistema de control interno basado en COSO I y su incidencia en la operatividad del departamento de talento humano, en la actualidad las empresas son reguladas por una serie de normas para asegurar la efectividad de las operaciones, con el fin de cumplir con las leyes y regulaciones aplicadas en el entorno que desarrollan sus actividades, en los últimos años la producción y exportación se ha visto afectada por varios factores, los mismos que van desde los procesos operativos hasta las labores que se realizan en el campo, influenciados por la mala práctica en la selección e incorporación del personal, la falta de capacitación y entrenamiento, el desconocimiento del manual de funciones, el inadecuado registro en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Es ahí donde surgió la necesidad de plantear como objetivo general “Evaluar la incidencia del sistema de control interno basado en Coso I en la operatividad del departamento de talento humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT S.A” Fue necesario recurrir a información de varios autores, tipos y métodos de investigación tales como: exploratoria, descriptiva, método inductivo y deductivo. La evaluación de control interno como resultado emite un informe con conclusiones y recomendaciones parciales dirigido a la administración, resaltando la importancia de un departamento de control interno, condiciones poco adecuadas dentro del departamento de talento humano y la escasa planificación de las actividades, los mismos que contribuirán a mejorar los procesos administrativos y de control.

Palabras Claves: Gestión, talento humano, Control interno, componentes de control, informe coso.

SUMMARY

The investigation was carried out to the internal control system based on COSO I and its impact on the operability of the department of human talent, at present the companies are regulated by a series of rules to ensure the effectiveness of the operations, in order to comply With the laws and regulations applied in the environment that carry out its activities, in recent years the production and export has been affected by several factors, which range from the operational processes to the work carried out in the field, influenced by the bad practice in the selection and incorporation of the personnel, the lack of qualification and training, the ignorance of the manual of functions, the inadequate registry in the Ecuadorian Institute of Social Security. This is where the need arose to propose as a general objective “To evaluate the incidence of the internal control system based on Coso I in the operability of the human talent department of the AGRIMONT S.A Agricultural Company” It was necessary to resort to information from several authors, types and research methods such as: exploratory, descriptive, inductive and deductive method. The internal control evaluation as a result issues a report with partial conclusions and recommendations addressed to the administration, highlighting the importance of an internal control department, poor conditions within the human talent department and poor planning of activities, the same as they will contribute to improve administrative and control processes.

Keywords: Management, human talent, Internal control, control components, coso report.

INDICE

CONTENIDO	
CERTIFICACIÓN	iv
AUTORÍA	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	ix
INTRODUCCIÓN	xv
CAPITULO 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 LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Problema General.....	3
1.3.2. Problemas Derivado	3
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	4
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	7
2.1.1. Gestión.....	7
2.1.1. Gestión Administrativa	7
2.1.2. Empresa	7
2.1.3. Control Interno.....	8
2.1.4. Metodologías de Control Interno	8
2.1.5. Informe COSO I.....	8
2.1.6. Talento Humano	9
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
2.2.1. Gestión Administrativa y Financiera.....	9

2.2.2. Empresa	17
2.2.4. Talento Humano	27
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	28
2.3.1 Principios contables	28
2.3.2 Las Normas Internacionales de Auditoría (NIA´S)	28
CAPÍTULO III.....	30
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1. Investigación exploratoria.....	31
3.1.2. Investigación descriptiva	31
3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	31
3.2.1 Método inductivo	31
3.2.2 Método deductivo	31
3.3. CONSTRUCCIÓN METODÓLOGICA DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.3.1. Población	32
3.3.2. Técnicas	33
3.3.3. Instrumentos.....	33
3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	33
3.4.1 Revisión de la literatura.	33
3.4.2 Obtención de la literatura.....	34
3.4.3 Extracción y recopilación de la información de interés.....	34
3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	34
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	34
3.7. PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	34
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1. PROCESOS DE GESTIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	36
4.1.1. Plan Global de control interno	36
4.1.2. Antecedentes de la empresa	39
4.1.3. Programa de evaluación de control interno	40

4.2 LA ADMINISTRACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES.....	55
4.3 ESTRUCTURA JERÁRQUICA Y LOS PROCESOS OPERATIVOS.....	58
4.3.1. Organigrama estructural	58
4.3.2. Análisis FODA	59
4.3.3 Evaluación del nivel de desempeño de los colaboradores del departamento de talento humano.....	60
4.5 Discusión	63
CAPÍTULO V.....	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1 Conclusiones.....	66
5.2. Recomendaciones	67
CAPÍTULO VI	68
BIBLIOGRAFÍA	68
CAPÍTULO VII.....	73
ANEXOS	73
Anexo 1. Certificado Urkund.....	74
Anexo 2. Solicitud a la empresa para realizar el trabajo investigativo.....	75
Anexo 3. Documento donde se da aceptación para la realización de la investigación...	76
Anexo 4. Solicitud Certificación	77
Anexo 5. Certificación.....	78

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1. Tipos de Gestión.....	122
Gráfico N° 2. Objetivos de la gestión administrativa.....	17
Gráfico N° 3. Clasificación de las empresas de acuerdo al giro o actividad.....	19
Gráfico N° 4. Proceso de control	19
Gráfico N° 5. Tipos de control.....	222
Gráfico N° 6. Elementos de Control Interno.....	26
Gráfico N° 7. Componentes del control interno según el COSO I	27
Gráfico N° 8. Enfoques de la administración del talento humano	28

Índice de Tablas

Tabla N° 1 Ponderación para la calificación de Control Interno	41
Tabla N° 2 Calificación de Control Interno.....	41
Tabla N° 3 Responsabilidad	60
Tabla N° 4 Relaciones Interpersonales	60
Tabla N° 5 trabajo en Equipo	61
Tabla N° 6 Puntualidad	61

INTRODUCCIÓN

El control interno es un sistema estructural y organizacional conformado por un conjunto de procedimientos que proporcionan seguridad razonable a la administración de que se van a cumplir las metas. Este tipo de revisión constituye una herramienta básica para asegurar la adquisición de los recursos, para que su empleo sea eficaz y eficiente en el cumplimiento de los objetivos, comprometiendo a todas las áreas y actividades de la entidad.

La empresa AGRIMONT S.A, es una institución reconocida a nivel nacional con una trayectoria de treinta y dos años que ha generado trabajo en la comunidad Quevedeña mejorando la situación socio económica de los ciudadanos, esta empresa presenta dificultades en la operatividad del departamento de talento humano; esto se puede ver reflejado en la inadecuada estructura jerárquica y el manejo de las funciones o responsabilidades operativas, también existe la necesidad de conocer las causantes de las debilidades que existen en el proceso de los registros de contratos de trabajo, cuáles son los procedimientos que se deben seguir de acuerdo al reclutamiento y selección de personal. Este proyecto titulado CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I Y SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, responde a la urgencia de mejorar la operatividad de los procesos, por ello se pretende desarrollar como objetivo principal evaluar la incidencia del control interno con el afán de potenciar los complementos de gestión considerados en la teoría del COSO I.

Este trabajo de investigación se estructura de cinco capítulos que se detallan:

Capítulo I.- Corresponde al marco contextual de la investigación, el mismo que detalla la ubicación y contextualización de la problemática, situación actual, problema de investigación, delimitación, objetivos generales y específicos, y la justificación, los mismos que contribuyeron al desarrollo de la investigación.

Capítulo II.- Expone el marco teórico de la investigación, con definiciones recolectadas de bases bibliográficas; fundamentos conceptuales, teóricos y legales.

Capítulo III.- Contiene la metodología de la investigación, métodos utilizados en la investigación, construcción metodológica del objeto de la investigación, elaboración del marco teórico y recolección de la información.

Capítulo IV.- Resultados y discusión de la investigación, entrevistas y cuestionarios de control interno, evaluaciones con sus respectivas tabulaciones.

Capítulo V.- Conclusiones y recomendaciones, se expresa una conclusión y una recomendación por cada objetivo específico.

Además, en este último capítulo encontramos la bibliografía y linkografía utilizada para desarrollar la investigación y los anexos.

CAPITULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

“No podemos resolver problemas usando el mismo tipo de pensamiento que usamos cuando los creamos”

Albert Einstein.

1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Las empresas en la actualidad, tanto públicas como privadas se encuentran expuestas a constantes cambios políticos y socioeconómicos a escala mundial; por ello la necesidad de la incorporación de tecnologías modernas y la transformación de sus procesos, formas de trabajo y cultura organizacional para elevar los niveles de productividad y competitividad.

En las últimas décadas el talento humano ha tomado mayor relevancia, logrando fomentar la aplicación de controles en los procesos, recursos, gestión y planificación estratégica de las compañías para ocupar un mayor grado de competitividad en el mundo empresarial, generando productividad e ingresos.

La Compañía Agrícola AGRIMONT S.A creada el 3 de junio de 1986 según expediente 43850, con domicilio legal en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas. Que es propietaria de la hacienda denominada LA MONTAÑA, la misma que está ubicada en el Km 12 ½, de la vía El Empalme – Quevedo, cuenta con oficinas administrativas, tanto en el cantón Quevedo, en la Av. Jaime Roldós y Décima Sexta, como en la ciudad de Guayaquil, en la calle El Oro 101 y la ría, cuyo representante legal es el Sr Ponce Noboa Roberto Jorge, constituida hace 32 años con el objeto Agroindustrial, en la actualidad dedicada a la Producción y Exportación de Banano, actividad que realiza con el respectivo permiso de inscripción en la Superintendencia de Compañías.

Actualmente, la Compañía Agrícola AGRIMONT S.A, brinda trabajo a 200 personas, por lo que se hace necesaria su permanencia en el mercado Agrícola; en los últimos años la producción y exportación se ha visto afectada por varios factores, los mismos que van desde los procesos operativos hasta las labores que se realizan en el campo, debido a la mala práctica en la selección e incorporación del personal, la falta de capacitación y entrenamiento, el desconocimiento del manual de funciones, el inadecuado registro en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

Los principales problemas a los que se enfrenta la empresa, es la inadecuada estructura jerárquica para el manejo de las funciones operativas y el desempeño de cada uno de los colaboradores, los procesos operativos y de registros en las diferentes plataformas no son realizados a tiempo, el reclutamiento del personal administrativo y operativo es interno o se considera a las personas recomendadas por amigos o compañeros de trabajo, por ende no existe un procedimiento en el proceso de selección del personal adecuado, la capacitación es otro factor fundamental en el desempeño laboral, estos factores inciden en las contrataciones poco acertadas, los mismos que no poseen los conocimientos necesarios para ocupar cierto cargo o función.

De la misma forma, dentro de la empresa no se realizan evaluaciones de desempeño, para medir el nivel de cumplimiento de las obligaciones de los empleados, por lo que se deben tomar acciones correctivas. También se observa que el inadecuado sistema de control interno operativo dificulta el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema General

¿Cómo incide el control interno basado en COSO I en la operatividad del departamento de Talento Humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT S.A?

1.3.2. Problemas Derivado

¿Cómo la inadecuada gestión en el cumplimiento de las políticas y procedimientos de los procesos operativos incide en el departamento de talento humano de la Cía. Agrícola AGRIMONT S.A?

¿De qué manera la administración del talento humano incide en el nivel de desempeño de las actividades de la Compañía Agrícola AGRIMONT SA?

¿De qué manera la escasa evaluación de desempeño y la inadecuada estructura jerárquica inciden en la eficacia de la administración del departamento de talento humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT SA?

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Control Interno

ÁREA: Administrativa

ASPECTO: Proceso Administrativo

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión, Gestión administrativa, empresa, control interno, metodologías de control interno, informe COSO I, talento humano, gestión administrativa y financiera.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Evaluar la incidencia del sistema de control interno basado en Coso I en la operatividad del departamento de talento humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT año 2017 - 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

Determinar los procesos de gestión en el cumplimiento de las políticas y procedimientos y su incidencia en los procesos operativos del departamento de talento humano de la Cía. Agrícola AGRIMONT S.A.

Diagnosticar la incidencia en el nivel de desempeño de las actividades de la administración del talento humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT S.A.

Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores y su incidencia en la eficacia de los procesos operativos de la administración del departamento de talento humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT S.A.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La importancia de desarrollar un control interno adecuado en la Compañía Agrícola Agrimont S.A, surge de los diferentes eventos que afectan de manera negativa al área de talento humano, los mismos que se presentan por la falta de un diseño planificado que

permite establecer funciones en base lineamientos específicos. Además de la ausencia de manuales de funciones, procedimientos y la carencia de una cultura de control.

Las grandes, pequeñas y medianas empresas persiguen alcanzar un nivel de eficiencia y eficacia mediante las operaciones que realizan, brindando calidad tanto en bienes o servicios ofertados, con la finalidad de alcanzar sus objetivos empresariales y obtener una mejor rentabilidad. En la actualidad muchas empresas aplican varios sistemas de controles ya sean estos, administrativos, financieros, contables u operativos, los mismos que tienen que ser evaluados cada uno de sus procesos, con la finalidad de tomar medidas preventivas o decisiones que permitan corregir errores.

Con el fin de brindar un aporte importante que les permitirá conocer a los mandos altos y colaboradores, la situación real en cuanto al funcionamiento del sistema de control interno operativo, bajo normas y procedimientos propuestos, se justifica la presente investigación.

La investigación presenta sustento en los aportes de los diferentes autores a través del marco teórico, se apoya con los tipos de investigación para la presentación de los resultados, en la cual se aplicaron la investigación documental y la aplicada, como métodos el descriptivo, inductivo y deductivo. El desarrollo de un control interno es factible, ya que se cuenta con la información requerida; y, sus resultados permiten establecer un direccionamiento operativo dentro del Departamento de Talento Humano.

Es indispensable que las empresas adopten un modelo de control interno efectivo que dote de una seguridad razonable en el desarrollo de los objetivos organizacionales, optimizando de esta manera la gestión de talento humano. Este aporte contribuye a la atenuación de eventos que impactan de forma negativa en la institución mejorando el trabajo organizacional a nivel general y específico. Beneficia de manera directa a los trabajadores y a la compañía Agrícola Agrimont S.A, e indirectamente a las empresas que no cuenten con un sistema de control interno adecuado y pueden tomar como referencia el estudio realizado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

“Todo lo que somos es el resultado de lo que hemos pensado; está fundado en nuestros pensamientos y está hecho de nuestros pensamientos”

Buda

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1. Gestión

Gestionar es una acción integral, asimilada como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes corrientes de pensamiento, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos por un grupo humano, es decir que es inherente a la actividad humana en mayor o menor grado (Marco y Loguzzo, 2016, pág. 21).

El término gestionar es el arte de hacer posible un trayecto y alcanzar una meta en medio de situaciones adversas, causadas en su gran mayoría por la incertidumbre de los acontecimientos, se orienta hacia la creación de cimientos sobre las cuales se pretende alcanzar objetivos mediante la correcta coordinación y distribución de un conjunto de actividades y medios de los que dispone una organización (Castrillón, 2015, pág. 13).

2.1.1. Gestión Administrativa

Cuando se habla de gestión administrativa, se hace alusión a la forma en que un grupo de personas establece propósitos comunes, organiza, articula y proyecta las fuerzas, los recursos humanos, técnicos y económicos en aras de llegar a una situación deseada (objetivos empresariales) (Torres, 2015, pág. 105).

La gestión administrativa es una actividad básica que se desempeña en cualquier organización, su naturaleza es integral, entendida como un proceso de trabajo y coordinación en el que se fusionan diferentes enfoques, perspectivas y esfuerzos, cuyo propósito es desarrollar eficazmente el proceso administrativo para alcanzar los objetivos asumidos empresarialmente (Toro, Fonteboa, Trabas y Santos, 2015, pág. 43).

2.1.2. Empresa

Una empresa es una organización humana que persigue un objetivo y para conseguirlo recurre a elementos materiales, económicos, financieros y tecnológicos a fin de satisfacer las necesidades de un mercado a través de la prestación de un producto o servicio, desde la corriente general de pensamiento es la célula que compone el tejido de economía. (Marco y Loguzzo, 2016, pág. 21).

Se define como una persona de naturaleza jurídica o natural, lucrativa o no lucrativa que se adjudica la iniciativa, decisión, innovación y riesgo para organizar los factores productivos que satisfagan las necesidades humanas y por lógica de la sociedad en general (Estupiñán y Niebel, 2016, pág. 28).

2.1.3. Control Interno

El control interno es una herramienta que se halla inmersa dentro de la ciencia administrativa, consiste básicamente en un conjunto de conocimientos y técnicas que permiten actuar oportunamente para llevar a cabo la tarea de fiscalizar e identificar posibles falencias que se estén dando, y en el mejor de los casos prevenir problemas que se puedan suscitar a corto o largo plazo (Melendez, 2016, pág. 30).

Como control interno se conoce al contexto en el que se desenvuelven las organizaciones, como un proceso mediante el cual se asienta el estilo de gestión con el que deberán ser administradas, permiten detectar posibles inconvenientes dentro de los procesos organizacionales, convirtiéndose en una ayuda dentro de la toma de decisiones, garantizando de esta manera un adecuado cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos (Mantilla, 2016, pág. 51).

2.1.4. Metodologías de Control Interno

El control interno se define como un proceso integral de gestión efectuado los directivos de una entidad, su estructura cede al propósito de enfrentar los riesgos existentes en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable, en referencia a las metodologías que pueden ser utilizadas se resumen en tres grandes grupos que son: método descriptivo, método gráfico y método de cuestionarios (Mantilla, 2016, pág. 87).

2.1.5. Informe COSO I

El control interno como se aclaró en líneas anteriores es conceptualizado desde la perspectiva del informe COSO I como un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad diseñada con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los siguientes objetivos: eficacia y eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información

financiera y finalmente cumplimiento de las leyes y normas instauradas (Manco, 2015, pág. 19).

Es una metodología de control interno que contempla cinco componentes que guardan mutua relación entre sí, se caracterizan por derivarse de la forma en que la administración maneja la organización, su estructura difiere de otros modelos por la composición de sus elementos: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y seguimiento (Estupiñán y Niebel, 2016, pág. 63).

2.1.6. Talento Humano

El talento humano es el conjunto de personas que presta sus servicios laborales (actividades manuales e intelectuales) en una entidad ya sea pública o privada, y en consecuencia esta debe remunerar a dichas personas de forma económica (Armas, Llanos y Traverso, 2017, págs. 62).

Capacidad que poseen las persona de entender y comprende de manera inteligente la forma de efectuar una labor en particular, empleando sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes (Ortiz y Calle, 2018, pág. 41).

La gestión del talento humano no solo debe tomar en cuenta el conocimiento, sino todas las competencias necesarias para alcanzar altos niveles de desempeño y resultados en una esfera de la actividad humana (Manjarrez et al, 2019 pág. 5).

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Gestión Administrativa y Financiera.

La gestión administrativa es un proceso que pretende brindar a las organizaciones una base para llevar a cabo las funciones de planificación, organización, dirección y control, cuyo desarrollo es vital para cualquier unidad económica independientemente del tamaño o volumen de sus actividades (Córdoba, 2015, pág. 76).

La gestión financiera es una de las divisiones que presenta la ciencia administrativa, de manera puntual centra especial interés en la obtención, conservación y asignación de

recursos económicos en sus diferentes modalidades o a través de sus diversas herramientas, dichos recursos posibilitarán que las necesidades inherentes a la producción de bienes o servicios sean suplidas a diario. (Pérez, 2015, pág. 57).

2.2.1.1. Definiciones de la Gestión.

La gestión es la acción de dirigir los esfuerzos de un conjunto de recursos hacia un fin en particular, sin embargo, su acepción puede ser vista desde distintos enfoques dado que su definición ha estado expuesta a múltiples cambios (Marco y Loguzzo, 2016, pág. 38).

Se conceptualiza como un conjunto de conocimientos ordenados y sistematizados para dar una interpretación lógica al comportamiento y funcionamiento de las organizaciones, teniendo en consideración que el objeto de estudio son unidades sociales (o agrupaciones humanas) cuya constitución fue motivada por fines específicos.

2.2.1.2. Importancia de la Gestión.

Su importancia se debe particularmente a que permite a las organizaciones conformar una estructura administrativa – operacional orientada a la consecución de objetivos a corto, mediano y largo plazo, para tal efecto recurre básicamente a dos tipos de funciones teóricas (planificación y organización) y prácticas (dirección y control) (Pareja, 2015, pág. 60).

Se considera de vital importancia porque resulta imprescindible su dinámica en la formación de un esquema teórico y práctico, mismo que se da como resultado de la aplicación de las funciones administraciones de planeación, organización, dirección y control, cuyo desarrollo es inherente a las actividades empresariales porque permite dar respuesta a cuestiones claves: qué, cómo, por qué y para qué (Pareja, 2015, pág. 20).

2.2.1.3. Objetivos de la Gestión.

De acuerdo a Torres (2015) la gestión persigue varios objetivos, que trascienden las necesidades de las empresas, y según un enfoque general existe una jerarquía considerada en la administración de cualquier organización:

Hoy en día se está dando un mayor interés a este tipo de objetivos enfatizando en la conservación del ambiente recurriendo a ciertas normas ecológicas, para las empresas y consumidores debería ser prioridad unir esfuerzos y aportar en la medida posible en la reducción de los niveles alarmantes e insostenibles de contaminación a los cuales hemos llegado gracias a la explotación indiscriminada e irresponsable de los elementos naturales (pág. 71).

2.2.1.4. Características de la Gestión.

Universalidad

Con la mención de esta característica se pretende poner en evidencia el amplio alcance que tiene el fenómeno administrativo, pues se da en cualquier organización. De forma implícita o explícita se da en cualquier tipo de empresa sin excepción alguna, y los elementos esenciales en todas esas clases de gestión son los mismos (Torres, 2015, pág. 39).

Es interdisciplinaria.

Resulta importante atribuir esta cualidad a la gestión porque su formación obedece en gran parte a la participación y aportaciones de otras ciencias (estadística, economía, derecho mercantil, etc.) Gracias a ello sigue necesitando de las ciencias y de la tecnología y, como producto los resultados de la gestión tienen efectos en el resto de las ciencias (Toro, et. al, 2015, pág. 36).

Es específica

Por lo general siempre se encuentra acompañada de ciencias de diferente índole como: gerencia de operaciones, estadística, economía, derecho, contabilidad, ingeniería entre otras, sin embargo, esta mantiene su especificidad a pesar de su estrecha relación en los diferentes procesos.

Esta característica se le atribuye, porque el hecho de gestionar implica la presencia de elementos, etapas y técnicas específicas y únicas del desempeño administrativo, mismos que impiden que se confunda con otras disciplinas de estudio (Brume, 2017, pág. 8).

Posee una unidad temporal

Esta característica hace énfasis en que la gestión contempla la existencia de varias funciones básicas como: planificación, organización, dirección y control, y que estas no deben entenderse como fases sucesivas, que se dan en forma autónoma, sino todo lo contradictorio, es decir que en todo momento del desarrollo administrativo dichas funciones siguen efectuándose, por tal razón se dice que la administración, a diferencia de otras disciplinas cuenta con una unidad temporal (Torres, 2015, pág. 39).

Es flexible

Pese a contar con sus propias leyes y normas, la gestión no dispone de fórmulas rígidas, como en el caso de otras disciplinas, sino que la administración cuenta con un considerable grado de flexibilidad, que faculta que su desarrollo se realice en función de la realidad de cada grupo social en donde se lleve a la práctica. Estos propósitos y objetivos se logran con el esfuerzo cooperativo y armónico de todas las personas que lo integran (Stephen, 2017, pág. 21).

2.2.1.5. Tipos de Gestión.

La gestión dependiendo del ámbito en el que se aplique se clasifica de la siguiente forma:

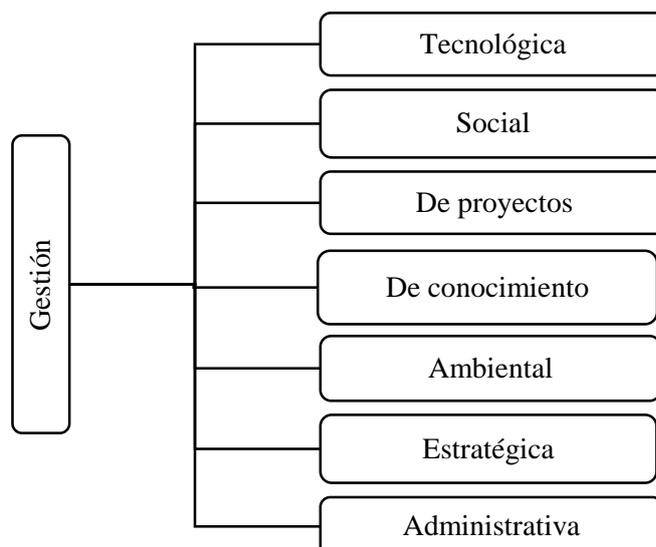


Gráfico N° 1. Tipos de Gestión

Fuente: (Carrasco, 2018)

Gestión Tecnológica.

Se trata de un proceso de adopción y desarrollo de decisiones relativas a las políticas, estrategias, planes y acciones que tienen que ver con la creación, difusión y uso de la tecnología en pos del logro de los objetivos empresariales (Chavarría, 2016, pág. 53).

Gestión Social

La gestión social, a pesar de ser parte del modelo de gestión nacional, también toma en cuenta, pues el tipo de gestión puede cambiar dependiendo de quién sea el gestor, de sus políticas de gestión social, de la población, el territorio, de sus características culturales y la influencia que recibe del exterior (Stephen, 2017, pág. 48).

La gestión social es una especificidad dentro de la gestión pública, ya que la segunda da las directrices dentro de las cuales el gestor social puede manejar los recursos a favor de su población.

Gestión de Proyectos.

La gestión de proyecto se enfoca en controlar la introducción del cambio deseado. Por lo tanto, se define a la gestión de proyecto como el uso del conocimiento, habilidades y técnicas que hacen posible el desarrollo de proyectos eficientemente, en consecuencia, constituye una competencia estratégica para organizaciones, que brinda la posibilidad de relacionar los resultados de un proyecto con las metas comerciales para posicionarse mejor en el mercado (Munch y García, 2015, pág. 53).

Gestión de Conocimientos.

Se define como un conjunto de acciones lógicas que dan lugar a la creación del conocimiento, que es seguida por interpretación, diseminación, uso, retención y depuración del conocimiento, es uno de los tipos de gestión que más se está desarrollando en la actualidad debido al enorme potencial de aprovechamiento de fuerzas del entorno, mismas que están reformando el mundo en todos sus ámbitos (Castrillón, 2015, pág. 28).

Es decir que estas fuerzas han sido la pieza clave en el giro que han dado los procesos organizacionales y estrategias de recursos humanos, en síntesis, se trata del manejo crítico del conocimiento para hallar las necesidades existentes, identificar y explotar activos de conocimientos actuales y adquiridos, desarrollando nuevas oportunidades para la organización (Carrasco, 2018, pág. 28).

Gestión Ambiental.

La gestión ambiental deja entrever claramente un problema conceptual que surge como resultado del confrontamiento de los intereses económicos frente a la conservación de la naturaleza y sus elementos, y en este sentido la acepción más común para este tipo de gestión es la siguiente: conjunto de instrumentos, normas, procesos, controles, entre otros instrumentos que tienen como razón de ser la defensa, conservación y mejoramiento de la calidad ambiental, y el aprovechamiento de los recursos ambientales, sin perjuicio de su potencial como legado para las generaciones que vendrán en tiempos futuros (Santana y Aguilera, 2017, pág. 108).

Gestión Estratégica.

Es conceptualizada como una poderosa herramienta para el análisis y valoración de la situación por la que atraviesa una organización, en función de posibilitar a la alta gerencia el desempeño de actividades de caracterización, formulación y evaluación de alternativas claves, en el vertiginoso y complicado panorama actual de la compañía, generando como resultado la optimización de los recursos disponibles en su unidad productiva (Stephen, 2017, pág. 92).

Gestión Administrativa.

La gestión administrativa es una actividad inherente a la existencia humana, todos los días de forma más o menos consciente todos realizan una o varias de las funciones básicas que competen a la gestión administrativa, y en una empresa que compromete elementos económicos, materiales, económicos, tecnológicos y humanos su participación resulta imprescindible, porque influye sobremanera en la consecución de los objetivos que se propone alcanzar (Munch y García, 2015, pág. 43).

Definiciones de la Gestión Administrativa.

Desde finales del siglo XIX se ha tomado la costumbre de definir a la gestión administrativa en términos de cuatro funciones que deben llevar a cabo los respectivos gerentes de una empresa: el planeamiento, la organización, la dirección y el control, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. En las siguientes líneas se describe en qué consiste cada una de estas fases:

Planeación

Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, en efecto se trata de una acción constructora de un puente que comunica la situación presente y un futuro que es espera alcanzar (Agudelo y Boyero, 2016, pág. 20)

Es la parte del proceso administrativo que conduce a la determinación de objetivos, metas y a la determinación de estrategias, medios y recursos para llegar a ellos en un determinado lapso tomando en consideración un eficiente y eficaz y uso de los recursos disponibles (humanos, económicos, materiales, tecnológicos).

Organización

Organizar es una de las fases mecánicas del proceso administrativo, consiste en ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización (Pérez, 2015, pág. 108).

Se refiere a la asignación de tareas, recursos y responsabilidades con el propósito de componer una estructura de relaciones de tal manera que los empleados puedan interactuar y cooperar para alcanzar las metas organizativas, en búsqueda de tal fin se agrupa a las personas en departamentos y después se coordinan todas las partes, finalmente se obtiene la estructura organizacional misma que queda plasmada de forma gráfica en el organigrama (Munch y García, 2015, pág. 65).

Dirección

Esta función corresponde al grupo práctico del proceso administrativo consiste en ejercer influencia sobre las personas mediante la autoridad, comunicación y sobre todo motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales (Camacho, 2015, pág. 10).

Control

El control es una etapa en la que se establecen comparaciones a fin de verificar en qué medida se está cumpliendo las actividades señaladas a través de la planeación, el objetivo que persigue la aplicación del control puede ser visto desde dos perspectivas la prevención y la corrección; debe ser llevado a efecto sobre cosas, personas y operaciones en todos los niveles de la empresa, forma parte de la actividad de vigilancia y puede ser efectuado por la dirección o por sus colaboradores jerárquicos sucesivos. (Toro, et. al, 2015, pág. 38).

Importancia.

Como ya se dijo anteriormente la gestión administrativa puede ser concebida como un proceso de diseño y mantenimiento de un entorno, con el propósito de cumplir de manera eficiente, objetivos establecidos, y su importancia particularmente tiene que ver con el desarrollo de las fases de planeación, organización, integración de personal, dirección y control, en las empresas su aplicación cobra mayor importancia porque involucra recursos económicos, financieros, tecnológicos y humanos. (Agudelo y Boyero, 2016, pág. 15).

Objetivos.

La gestión administrativa persigue varios objetivos con su implementación:

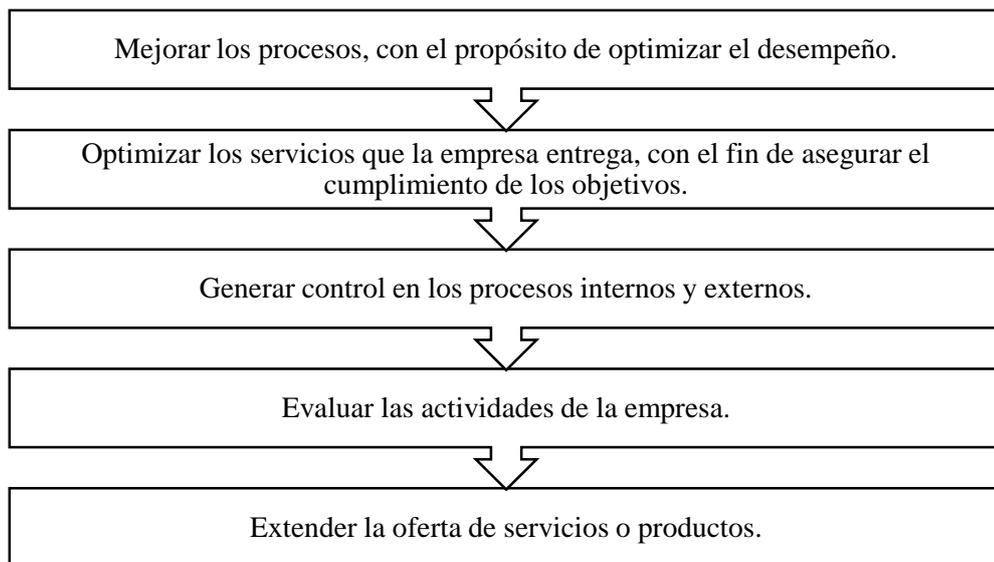


Gráfico N° 2. Objetivos de la gestión administrativa

Fuente: (Torres, 2015)

2.2.2. Empresa.

Es la práctica profesional de una actividad económica planificada, con la finalidad o el objetivo de efectuar en el mercado el intercambio de bienes o servicios, a cambio de una contraprestación y con una unidad económica organizada siendo el empresario responsable por sí mismo o por medio de sus representantes (Ramírez y Ramírez, 2016, pág. 28).

2.2.2.1. Definiciones.

La empresa es una entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad que se deriven de dichas actividades económica (Pareja, 2015, pág. 74).

Se define como una organización integrada por uno o varios individuos que unen los elementos de producción mano de obra, tecnología y capital para producir bienes o servicios que serán ofertados en el mercado para satisfacer una necesidad, es constituida de acuerdo a las leyes vigentes, organizada y gerenciada, señalando rangos de autoridad,

sistemas de planeación, comunicación, información y control coordinados. (Munch y García, 2015, pág. 107).

2.2.2.2. Importancia.

La empresa es importante porque es la célula de cualquier economía, a continuación, se revisarán a detalle sus funciones que muestra su relevancia: Organiza y dirige básicamente el proceso de producción, si bien, a veces, se le marcan o regulan ciertos aspectos y líneas de actuación de su actividad por los organismos estatales de planificación y dirección económica (Castrillón, 2015, pág. 31).

El desarrollo de la actividad empresarial supone el desempeño de numerosas tareas, muchas de las cuales se han convertido en campos especializados del conocimiento. A estas áreas de trabajo especializadas también se les suele denominar funciones empresariales (Munch y García, 2015, pág. 107).

2.2.2.3. Objetivos

En cuanto a los objetivos que cualquier empresa persigue se distinguen dos tipos, a continuación, se presenta en qué consiste cada uno:

Ambos tipos de objetivos deben estar adecuadamente vinculados y coordinados, de no ser así representarían un obstáculo para llevar al éxito a la empresa, por su parte los objetivos generales se caracterizan por ser de rentabilidad, de crecimiento y de naturaleza social; mientras que los objetivos generales son aquellos cuyo alcance se limita a un área o departamento de la empresa (Caldas, Carrión y Heras, 2017, pág. 34).

2.2.2.4. Clasificación.

De acuerdo al giro o actividad desempeñada por las empresas, puede diferenciarse entre los siguientes tipos:

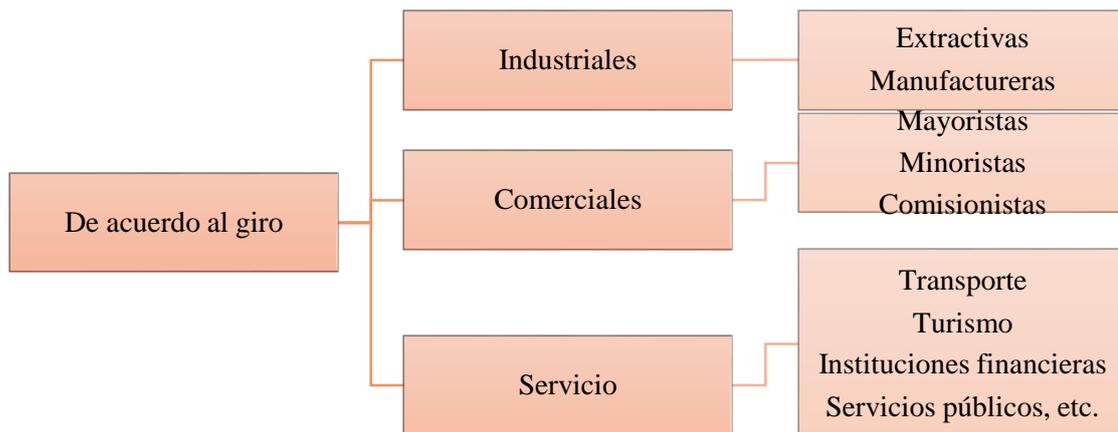


Gráfico N° 3. Clasificación de las empresas de acuerdo al giro o actividad

Fuente: INEC Directorio de Empresas y Establecimientos, 2012

Para clasificar a las empresas obedeciendo a su tamaño, se toman en consideración el volumen de ventas (V) y el número de personas que trabajan (P) en dicho establecimiento.

2.2.3. Control Interno

Para tener una mejor comprensión del tema resulta adecuado desglosarlo, por lo tanto, se procede a definir que es el control:

2.2.3.1. Control

Según Chavarría (2016) compara el rendimiento con los resultados deseados y proporciona la retroalimentación necesaria para que la administración evalúe los resultados y tome medidas correctivas, según se requiera. Este proceso es visto como un modelo de retroalimentación de cinco pasos:



Gráfico N° 4. Proceso de control

Fuente: (Chavarría, 2016)

Definiciones de control

Respecto a la definición de control en relación a la auditoría se establece que facilita la evaluación del cumplimiento de los objetivos organizacionales definidos por la administración, permitiendo tener un mayor grado de eficacia y eficiencia en los procesos que se realizan en la empresa, dependiendo de la procedencia del origen del control puede calificarse como interno y externo (Fonseca, 2015, pág. 39).

En este contexto el control consiste en la determinación de lineamientos y análisis que realiza o incorpora una empresa para proporcionar certeza y confiabilidad de la información, en cumplimiento de la eficiencia y eficacia operativa para el logro de los objetivos trazados a corto y largo plazo (Escobar y Carvajal, 2015, pág. 42).

Importancia

Entre otros aspectos, el control es de gran importancia en cualquier tipo de empresas o proyecto para enfrentar el cambio.

El ambiente empresarial se caracteriza por ser proclive a cambios y deriva en efectos que bien podrían ser positivos o negativos para las organizaciones, por lo usual los mercados se encuentran en constante variación, las empresas que forman parte de la oferta ponen a disposición bienes y servicios nuevos que resultan más interesantes para los consumidores, además día a día se crea o innova en materiales y tecnologías que brindan un mayor nivel de eficiencia al proceso productivo y de comercialización, a ello se suma el aspecto político que tiene influencia directa e indirecta sobre las decisiones que ha de tomar un establecimiento (Torres, 2015, pág. 109) .

Agregar valor

La formación de ventajas competitivas en un entorno caracterizado por la creciente exigencia de los consumidores, depende de la capacidad de agregar valor a los productos o servicios; a lo expuesto se añade que frecuentemente este valor agregado adopta la forma de una calidad arriba de la media, lograda aplicando procedimientos de control (Melendez, 2016, pág. 73).

Facilitar la delegación y el trabajo en equipo.

La tendencia contemporánea hacia la administración participativa también aumenta la necesidad de delegar autoridad y de fomentar que los empleados trabajen juntos en equipo. Así pues, el proceso de control permite que el gerente controle el avance de los empleados, sin entorpecer su creatividad o participación en el trabajo (Melendez, 2016, pág. 73).

Mejora el nivel de calidad.

Se manifiesta que el control es un punto clave para establecer mejoras en el nivel de calidad del proceso, y consecuentemente del resultado final, tal aseveración se respalda en la corriente de pensamiento contemporánea de la calidad total, misma que conduce a grandes mejoras para el control. En tal caso la aseveración de “lo que se puede medir, se puede controlar y controlando se mejora” es la máxima adecuada para esta resaltar el beneficio que trae consigo, no solo a nivel de corrección sino también de prevención, porque no solo identifica errores que se hayan dado, sino que estos sirven de antecedente para no volver a repetirlos (Estupiñán y Niebel, 2016, pág. 70).

Características

El control se manifiesta en todo el proceso administrativo, es por ello que debe ser oportuno, en el contexto de identificar y dar a conocer con la mayor brevedad posible las desviaciones para poder tomar decisiones y corregirlas, además debe ser flexible y adaptarse y debe ser claro para todos quienes deban usarlo.

Un control eficaz debe cumplir con ciertas características, sin embargo, es importante acotar que tales cualidades pueden estar sujetas a variaciones dependiendo de las circunstancias de los establecimientos en los cuales se pretenda implantarlo.

Tipos

De forma general el control puede ser clasificado en función del momento en que se aplique en relación a una situación en particular:

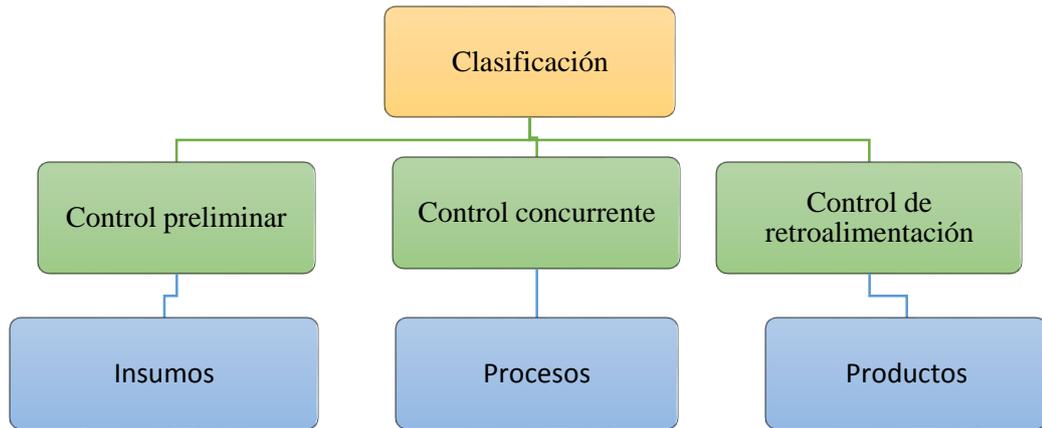


Gráfico N° 5. Tipos de control

Fuente: (Santillana, 2015)

Clases

Control preliminar

Este tipo de control se caracteriza por ser llevado a la práctica antes de que inicien las operaciones, incluye el diseño de políticas, procedimientos y reglas orientadas a garantizar que las actividades planeadas sean ejecutadas en forma adecuada. (Endara, 2016, pág. 19).

Control concurrente

Este tipo de control tiene lugar durante la etapa operativa, es decir aquella en que los planes son desarrollados, y durante la realización de cada actividad es necesario mantener verificación constante para una correcta aplicación directiva y la sincronización precisa de actividades conforme van ejecutándose (Escobar y Carvajal, 2015, pág. 78).

Control de retroalimentación

Este control hace uso de la información de los resultados anteriores para corregir las posibles desviaciones futuras a partir del estándar aceptable, uno de los procedimientos más utilizados por el control de retroalimentación son las auditorías ya sea interna o externa (Fonseca, 2015, pág. 75).

2.2.3.2. *Control Interno*

Control interno, es una expresión cuyo auge a nivel global se dio en las últimas décadas con el fin de describir las acciones adoptadas por los directores de entidades, gerentes o administradores, para evaluar y monitorear las operaciones en sus entidades. Comprende el plan de la organización y todos los métodos coordinados y medidas adoptadas dentro de una empresa con el fin de salvaguardar sus activos de distinto tipo y verificar la confiabilidad de los datos contables que se generan (Sandoval, 2016, pág. 23).

Definiciones de Control Interno

El control interno es un proceso ejecutado por el consejo de directores, la administración y todo el personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías: efectividad y eficiencia en las operaciones, confiabilidad en la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables (Santillana, 2015, pág. 29)

Importancia

El control interno trae muchos beneficios, por lo que invertir en él, lo convierte en una acción estratégica de gran importancia. En el plano financiero genera ahorros al fomentar la eficiencia operativa; en lo administrativo contribuye en la obtención de información de mayor calidad para la toma de decisiones; en el sentido material permite salvaguardar del patrimonio empresarial. (Estupiñán y Niebel, 2016, pág. 27).

Objetivos

El control interno constituye un esquema de organización y la serie de metodologías y procedimientos que garanticen que los recursos estén adecuadamente asegurados, que los registros contables sean reales y sobre todo que las actividades de la empresa se desempeñen de forma eficiente y eficaz de acuerdo a las pautas marcadas por la administración (Melendez, 2016, pág. 82)

El control interno consiste en el plan de organización, los métodos y procedimientos que tiene implantados una empresa o negocio, estructurados en un todo para la obtención de tres objetivos fundamentales:

- Mayor grado de eficiencia en las operaciones.
- Salvaguarda de los activos que posee la organización.
- Obtener y presentar información financiera libre de errores importantes y confiables.

Características

De las definiciones e importancia del control interno se derivan las siguientes características:

- Debe facilitar la consecución de objetivos en una o más de las áreas u operaciones en la entidad.
- Se orienta hacia el logro del autocontrol, liderazgo y fortalecimiento de la jerarquía y responsabilidad de las organizaciones (Estupiñán y Niebel, 2016, pág. 67).

Sistemas de evaluación de Control Interno

En relación al sistema de evaluación de control interno comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en una entidad para mantener un nivel elevado de garantía en los activos, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera y la complementaria administrativa y operacional (Manco, 2015, pág. 67).

De acuerdo a Meléndez, (2016) dentro del sistema de evaluación de control interno se encuentran varias técnicas para evaluar el control interno.

Métodos de control interno

El control interno dispone de varios métodos para su aplicación, a continuación, se mencionan los de mayor difusión, El método del cuestionario se fundamenta en el empleo de cuestionarios que el auditor haya elaborado previamente, los cuales incluyen preguntas

respecto a cómo se efectúa el manejo de las operaciones y transacciones, y quién tiene a su cargo las actividades o funciones desempeñadas en cada área de la empresa. (Valencia, 2016, pág. 18).

Método Estadístico, el método estadístico sale a relucir en el proceso de evaluación del control interno gracias a que el auditor debe revisar altos volúmenes de documentos, es por esto que el auditor se ve obligado a recurrir a pruebas de carácter selectivo para hacer inferencias sobre la confiabilidad de sus operaciones (Palma, 2017, pág. 23).

Método Gráfico o Diagrama de Flujo, este método resulta un valioso aporte porque la representación básica de la dinámica y ciclos administrativos de un establecimiento pueden ser utilizados por varios años, este podría ser la situación de exámenes recurrentes, y ubicar ligeramente rutinas proclives de mejoramiento para alcanzar una mayor eficiencia a nivel administrativo (Tapia, et. al., 2016, pág. 34).

Método narrativo o descriptivo, es la descripción detallada de los procedimientos más importantes y las características del sistema de control interno para las distintas áreas clasificadas por actividades, departamentos, funcionarios y empleados, mencionando los registros y formularios que intervinieron en el sistema (Mantilla, 2016, pág. 46).

Metodología de Control Interno.

La metodología permite dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso, centrando la atención en la metodología de control interno se define como un compendio de conocimiento, herramientas y técnicas que tienen por objeto evaluar determinada área de una empresa comparando las actuaciones reales frente a un parámetro establecido (Estupiñán y Niebel, 2016, pág. 138).

Elementos de Control Interno.

Los elementos del control interno, son cinco, a continuación, se describe cada una de aquellas:

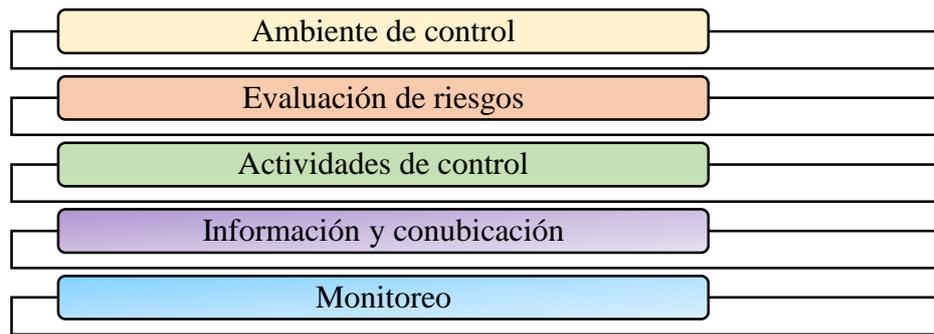


Gráfico N° 6. Elementos de Control Interno

Fuente: (Santillana, 2015)

Metodología del Control COSO I

Sus siglas corresponden a Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway and se refiere a una Comisión voluntaria constituida por representantes de cinco organizaciones privadas de EEUU, para brindar asesoría clara frente a tres temáticas vinculadas y de gran repercusión en el entorno empresarial:

La gestión del riesgo empresarial (ERM)

La disuasión del fraude.

El control interno

El objetivo principal del nacimiento del informe COSO es establecer una definición de control interno que sea común para todas las entidades y que se basa en la interpretación de este concepto, ayude a la organización a evaluar de mejor manera sus sistemas de control y a tomar decisiones de cómo mejorar estos sistemas (Fonseca, 2015, pág. 106).



Gráfico N° 7. Componentes del control interno según el COSO I

Fuente: (Fonseca, 2015, pág. 106)

Incluye los cinco componentes de control interno que constituyen la base para construir la pirámide con similares contenidos en los cuatro costados, en una demostración de la solidez del control interno institucional para el funcionamiento participativo, organizado, sistematizado, disciplinado y sensibilizado (empoderamiento) del recurso humano para el logro de los objetivos de la organización (Mantilla, 2016, pág. 141).

2.2.4. Talento Humano

El concepto del talento humano indudablemente es uno de los términos que ha estado expuesto a múltiples cambios, y recientemente ha tomado mayor auge en el mundo empresarial, ya que la actividad humana es un elemento del que no se puede prescindir. Como consecuencia del creciente nivel competitivo imperante en los mercados, surgieron los departamentos de talento humano que se responsabilizan de la gestión del personal asumiendo un conjunto de actividades tales como: la selección, contratación, entre otros. (Vallejo, 2015, pág. 34).

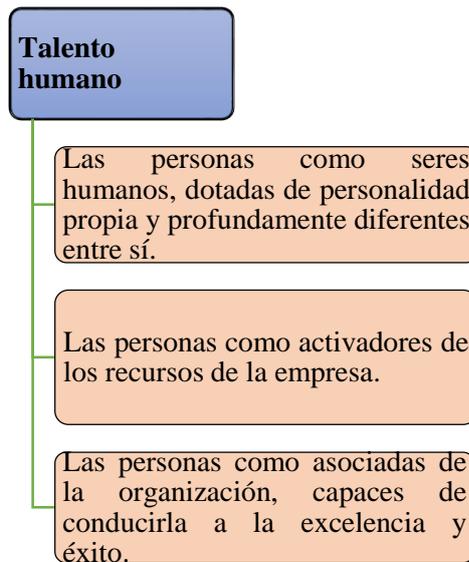


Gráfico N° 8. Enfoques de la administración del talento humano

Fuente: (Stephen, 2017)

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1 Principios contables

El IASB,. establece que los principios contables son reglas establecidas con carácter de obligatoriedad que acceden a los estados financieros y operaciones previamente registradas manifiesten confiabilidad.

2.3.2 Las Normas Internacionales de Auditoría (NIA´S)

(NIA´S, 2013). En la actualidad el proceso de auditoría es indispensable para las empresas puesto que el mundo cambia de manera acelerada en el ámbito tecnológica por lo cual es necesaria la implementación de sistemas contables actualizados.

Superintendencia de Compañías

Art. 1 Las compañías nacionales anónimas, en comandita simple por acciones, de responsabilidad limitada, de economía mixta y las que bajo la manera jurídica además de las asociaciones y consorcios que constituyan entre sí o en sociedades nacionales que sean controladas por la entidad y que ejerzan sus operaciones en el país, remitirán a la Superintendencia de Compañías.

Régimen Tributario

El Régimen Tributario describe en el artículo. 300 de la constitución que los principios generalidad, eficiencia simplicidad, transparencia y suficiencia y recaudatoria, rigen el funcionamiento de este sistema, es decir que se aplica a los impuestos directos y progresivos de todas las empresas u organizaciones.

De ello se deduce que los lineamientos y políticas tributarias fomentan la redistribución y estimulación de productos y servicios además de los comportamientos de carácter social económico administrados acorde a los trámites correspondientes.

Ministerio de Relaciones Laborales

El Ministerio de Relaciones Laborales de nuestro país se fundamenta en cuatro aspectos primordiales que son los recursos, procesos, política y ciudadanía, en torno a ello gira la función de dicho Ministerio con el objeto de regular el vínculo existente entre empleados y patronos siendo que se orienta hacia la protección de los derechos de la parte vulnerable de la relación que son los dependientes de la misma.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

*“El sabio puede cambiar de opinión. El
necio, nunca”*

Immanuel Kant

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Investigación exploratoria

Se utilizó este tipo de investigación para profundizar en el problema de investigación, basándonos en la revisión de trabajos anteriores, debido a que nos permitirán conocer cuánto ha cambiado la situación de la empresa.

3.1.2. Investigación descriptiva

A través de este tipo de investigación se permitió describir el objeto de estudio, de una manera tal que se pueda identificar cada una de las variables y describirlas.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la investigación de carácter cuali-cuantitativo se aplicaron los siguientes métodos:

3.2.1 Método inductivo

En la investigación se empleo el método inductivo, ya que permitió determinar conclusiones generales, partiendo de una base de conceptos y teorías particulares, acorde al control interno además se consideraron como indicadores que permitieron observar los problemas que tiene el área administrativa logrando generalizar los resultados de la misma.

3.2.2 Método deductivo

El método deductivo permitió fundamentar las teorías y conceptos relacionados con el objeto de estudio, la misma que se aplicó después de obtener toda la información necesaria, para posteriormente concluir los casos particulares sobre la evaluación de los componentes del sistema de control interno en los que se fundamentaron los hallazgos de la investigación.

Por otro lado, se realizó una investigación descriptiva para analizar con mayor amplitud y precisión, el nivel de desempeño que presentan los colaboradores de las áreas operativas en cuanto a los indicadores asignados para validar el cumplimiento descrito en las teorías del COSO – I.

3.3. CONSTRUCCIÓN METODÓLOGICA DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

En relación con el problema que existe en la administración de la Empresa Agrícola Agrimont S.A, se comprobaron los mecanismos de control que se aplican para la detección de los riesgos de control relacionados con la administración. Para ello se desarrollaron los siguientes pasos para evaluar los componentes del sistema de control interno que califican en este tipo de revisión:

Planificación de la Evaluación al Control Interno.

Comprobación del funcionamiento de los controles existentes.

Ejecución de la Evaluación a los Controles.

Comunicación de los Resultados en Informes.

3.3.1. Población

Para la investigación se tomó como población al Jefe de Talento Humano y colaboradores del departamento, era necesario que se aplicará una entrevista a los Jefes de Talento Humano de empresas agrícolas del cantón Quevedo con características similares, pero fue negada por parte de cada uno de ellos.

CUADRO N° 1. Población Empresarial

DESCRIPCIÓN	NÚMERO
Jefes de Talento Humano	1
Asistentes de Talento Humano	10
TOTAL	11

Fuente: Empresa AGRIMONT S.A

Elaborado por: Autor

3.3.2. Técnicas

3.3.2.1 Observación

Se aplicaron técnicas de observación meticulosa que permitieron obtener conocimiento pleno de las actividades y operaciones administrativas en los departamentos de la Empresa.

3.3.2.2 Entrevista

Se realizó al Jefe de Talento Humano de la Compañía Agrícola Agrimont S.A.

3.3.2.3 Encuestas

Se aplicó una encuesta para medir el nivel de desempeño de los colaboradores del departamento de talento humano.

3.3.3. Instrumentos

3.3.3.1 Guía de Observación

Sirve para registrar de manera adecuada y oportuna toda la información pertinente mediante la observación directa al problema planteado.

3.3.3.2 Guías de revisión de documentos y datos

Se obtiene por medio de las fuentes de información a través de datos organizados encontrados en las diferentes teorías y conceptos de autores reconocidos en las áreas de control interno.

3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

3.4.1 Revisión de la literatura.

Consistió en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales que fueron útiles para los propósitos del estudio, de donde se extraerá y recopilará la información pertinente y necesaria relacionada al problema de investigación.

3.4.2 Obtención de la literatura.

Se obtuvo información a través del internet, bibliotecas, libros y directorios o base de datos para consultar papers científicos relacionados al tema de estudio.

3.4.3 Extracción y recopilación de la información de interés.

Lo importante de recopilar la literatura es extraer los datos y las ideas necesarias para la elaboración del marco teórico.

3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la investigación, se utilizaron los instrumentos: hoja de ruta y papel de trabajo. Además, se obtuvo información mediante encuestas y entrevistas aplicadas al personal administrativo para encontrar deficiencias que estén existiendo en la empresa con el objetivo de proponer soluciones a los inconvenientes que se evidencien en el área administrativa.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

A continuación de la recolección de datos que se obtuvo mediante las herramientas utilizadas en la investigación, se procedió al procesamiento y análisis pertinente, con el propósito de conocer cualitativa y cuantitativamente las deficiencias que están ocurriendo en el área administrativa. La herramienta principalmente utilizada fue el programa SPS para la tabulación y diseño de gráficos.

3.7. PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

El control interno aplicado a la empresa AGRIMONT S.A, permitió determinar la gestión de talento humano. El trabajo aplicado permitió obtener información actualizada que generó conocimiento e identificación de la estructura, funcionamiento y prácticas administrativas ejecutadas por los colaboradores del departamento.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

“Una empresa no logrará nada si todo el pensamiento se deja a la administración”

Akio Morita

4.1. PROCESOS DE GESTIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.

4.1.1. Plan Global de control interno

Entidad: AGRIMONT S.A	PG1 1-3
Período: 2018	Marca: £ Elaborado
ANTECEDENTES Y RESEÑA DE LA COMPAÑÍA AGRIMONT SA	
<p>La Bananera Agrimont S.A. fue creada el 3 de Junio de 1986, esta inicio con infraestructura y tecnología necesaria para una producción de calidad y en el desarrollo de sus actividades fue mejorando y creciendo competitivamente, ganando mercado a nivel nacional e internacional; cuenta con 137 trabajadores entre ellos personal de campo y administrativos. La institución se encuentra legalmente constituida y cuenta con un reglamento interno. La Bananera Agrimont S.A. se dedica a la siembra de plantas de banano, distribuyéndolos en un inicio a nivel nacional, pero poco a poco se fue extendiendo a nivel internacional por la calidad de su producto. La Bananera Agrimont S.A., cuenta con 250 hectáreas en total.</p>	
REFERENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> • NORMAS INTERNACIONALES DE AUDITORÍA NIA • COSO I 	
OBJETIVO DEL CONTROL INTERNO	
<p>Realizar un control interno de los procesos operativos del área de Talento Humano de la Compañía AGRIMONT S.A., y evaluar su incidencia en la Operatividad del Departamento, año 2017- 2018.</p>	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los procesos operativos de control interno aplicados en el departamento de talento humano. • Establecer el nivel de cumplimiento de las políticas y procedimientos de los procesos operativos en la Cía. Agrícola AGRIMONT S.A. • Determinar el nivel de eficacia de los procesos operativos aplicados en el manejo de los registros de la documentación del personal interno. • Evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores del departamento de Talento humano de la Cía. Agrícola AGRIMONT S.A. 	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

Entidad: AGRIMONT S.A	PG1 2-3		
Período: 2018	Marca: £ Elaborado		
ALCANCE			
El estudio se centra en las actividades de la Compañía AGRIMONT en el Departamento de Talento Humano comprendido desde el 01 de enero del 2018 al 31 de diciembre del 2018			
Procedimiento de Auditoría	Días Programados	Elaborado	Revisado
Fase 1 Conocimiento Preliminar Visita a las Instalaciones	12 días	A. BZ	
Fase 2 Planificación Programas Específicos de Control Interno	10 días	A. BZ	
Fase 3 Ejecución Hallazgos de Control Interno	25 días	A. BZ	
Fase 4 Resultados Informe de Control Interno	15 días	A. BZ	
En la elaboración y ejecución del control interno del departamento de talento humano y su incidencia en la operatividad en la Compañía AGRIMONT S.A. se llevará a cabo en 30 días.			
PROCEDIMIENTO DE CONTROL INTERNO			
<ul style="list-style-type: none"> • Indagar los procedimientos de las actividades que lleva acabo el personal de Talento Humano de la compañía. • Ejecutar los programas de Control Interno en cada una de la Fases • Realizar los respectivos Papeles de Trabajo • Elaborar los posibles Hallazgos encontrados • Redactar el Informe de Control Interno 			
PLAN DE TRABAJO			
El Control Interno empezara con las visitas a las instalaciones de la Compañía cumpliendo con la Fase 1, se realizará sus respectivos papeles de trabajo y culminara con la entrega del informe de Control Interno basado en COSO I, al área de Talento Humano con las conclusiones y recomendaciones			
Conocimiento del negocio (NIA 310)			
Elaborado: A.BZ.		Fecha: 21/06/2019	
Revisado: W.C		Fecha: 21/06/2019	

Entidad: AGRIMONT S.A	PG1 3-3
Período: 2018	Marca: £ Elaborado
<p>DESARROLLO DEL CONTROL INTERNO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La auditora realizara un análisis profundo del objeto en estudio, mediante el control interno al departamento de Talento Humano para determinar su incidencia en la operatividad. • Se compromete el Auditor en mantener sigilo dentro y fuera de la Compañía • Presentar el Informe de Control Interno a su debido tiempo. 	
<p>MÉTODOS DE CONTROL INTERNO EMPLEADOS</p> <p>Los métodos utilizados son los analíticos, el deductivo y el Inductivo con las técnicas de observación aplicada en las visitas previas a las instalaciones de la Compañía, además de las técnicas de la entrevista y encuesta para la evaluación del control interno, mediante las cuales se obtiene información para establecer criterios sobre lo actuado de acuerdo a las normas establecidas.</p>	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

4.1.2. Antecedentes de la empresa

Entidad: AGRIMONT S.A.	PT 1 1-1
Período: 2018	Marca: ¥ Inspeccionado
<p>CONOCIMIENTO INTEGRAL DE LA EMPRESA</p> <p>Razón Social: AGRIMONT S.A.</p> <p>RUC: 0990951276001</p> <p>Gerente: Cuesta Álvarez Rafel Cesáreo</p> <p>Presidente: Ponce Noboa Roberto Jorge</p> <p>Fecha de constitución: 3 de junio de 1986</p> <p>Inscripción en el Registro Mercantil: 43850</p> <p>Actividad Económica principal: Siembra de Planta de Banano</p> <p>Fecha de inicio de operaciones: junio 1986</p> <p>Domicilio: Guayaquil</p> <p>Correo Electrónico:</p> <p>Organigrama Funcional: Si</p> <p>Plan Estratégico: Si</p> <p>Definición de Autoridad y Responsabilidades: Si</p> <p>Manual de Control Interno:</p> <p>FODA: Si</p>	
Conocimiento del negocio (NIA 310)	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

4.1.3. Programa de evaluación de control interno

Entidad: AGRIMONT S.A.		PE 1 1-1		
Período: 2018		Marca: £ Elaborado		
N°	Procedimiento	REF	Elaborado	Revisado
1	Visita a la empresa AGRIMONT.S.A Realizar Entrevista al gerente de Recursos Humanos.	AC	A. BZ	W.C
2	Reunión con los directivos del área de Talento Humano	AC	A. BZ	W.C
3.	Evaluación del cuestionario de control interno mediante los componentes del COSO I.	AC	A. BZ	W.C
4	Determinar el nivel de confianza y el riesgo de control.	AC	A. BZ	W.C
5.	Análisis de los datos recopilados	AC	A. BZ	W.C
6.	Elaborar hojas de hallazgos de controles relevantes,	AC	A. BZ.	W.C
7.	Elaboración del informe final	AC	A. BZ	W.C
8.	Comunicación de los resultados obtenidos	AC	A. BZ	W.C
Elaborado: A.BZ.		Fecha: 21/06/2019		
Revisado: W.C		Fecha: 21/06/2019		

Tabla N° 1 Ponderación para la calificación de Control Interno

Ponderación	Observación	Significado
10 – 09	Excelente	Se cumplen consistentemente las expectativas
8 – 7	Muy Bueno	Frecuentemente se cumplen las expectativas.
6 – 4	Bueno	Algunas veces se cumplen las expectativas.
3 – 0	No Satisfactorio	Frecuentemente no se cumplen las expectativas.

Tabla N° 2 Calificación de Control Interno

Número de Pregunta	Puntaje Obtenido	Observación	Puntaje Óptimo	Observación
Pregunta 1	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 2	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 3	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 4	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 5	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 6	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 7	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 8	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 9	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 10	6	Bueno	10	Excelente
Pregunta 11	9	Excelente	10	Excelente
Pregunta 12	9	Excelente	10	Excelente
Pregunta 13	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 14	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 15	0	Excelente	10	Excelente
Pregunta 16	0	Excelente	10	Excelente
Pregunta 17	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 18	5	Bueno	10	Excelente
Pregunta 19	10	Excelente	10	Excelente

Número de Pregunta	Calificación Obtenida	Observación	Puntaje óptimo	Observación
Pregunta 20	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 21	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 22	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 23	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 24	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 25	0	No Satisfactorio	10	Excelente
Pregunta 26	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 27	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 28	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 29	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 30	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 31	0	No Satisfactorio	10	Excelente
Pregunta 32	0	No Satisfactorio	10	Excelente
Pregunta 33	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 34	0	No Satisfactorio	10	Excelente
Pregunta 35	0	No Satisfactorio	10	Excelente
Pregunta 36	5	Bueno	10	Excelente
Pregunta 37	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 38	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 39	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 40	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 41	10	Excelente	10	Excelente
Pregunta 42	0	No Satisfactorio	10	Excelente
Pregunta 43	0	No Satisfactorio	10	Excelente
Pregunta 44	0	No Satisfactorio	10	Excelente
Pregunta 45	8	Muy Bueno	10	Excelente
Pregunta 46	10	Excelente	10	Excelente
Totales	324		460	

4.1.4 Evaluación de control interno

CONTROL INTERNO						
Entidad: AGRIMONT S.A.				CCI 1 1-7		
Período: 2018				Marca: £ Elaborado		
N	PREGUNTAS	Respt.		Pond.		Observ.
		Si	No	P. Obt	P. Opt	
1. AMBIENTE DE CONTROL						
1.1. Integridad y valores éticos						
1.	¿Los colaboradores del departamento han establecido los principios y valores éticos?	10	0	10	10	
2	¿Los empleados de departamento fomentan la integridad y valores éticos?	10	0	10	10	
3	¿El personal conoce el código de ética?	8	2	8	10	
4.	¿Se informa de las sanciones por no cumplir con el código de ética?	8	2	8	10	
5	¿Se han establecido por escrito las políticas que debe cumplir el personal?	10	0	10	10	
1.2 Administración estratégica						
6	¿El departamento realiza planificaciones estratégicas para optimizar el tiempo?	10	0	10	10	
7	¿El sistema de planificación del departamento incluye objetivos y metas alcanzables?	10	0	10	10	
8	¿El departamento tiene un Organigrama Funcional?	10	0	10	10	
Elaborado: A.BZ.				Fecha: 21/06/2019		
Revisado: W.C				Fecha: 21/06/2019		

CONTROL INTERNO						
Entidad: AGRIMONT S.A.				CCI 1 2-7		
Período: 2018				Marca: £ Elaborado		
Objetivo: Conocer los componentes del Control Interno para determinar el nivel de confiabilidad y de riesgo						
N	PREGUNTAS	Respt.		Pond.		Observ.
		Si	No	P. Obt	P. Opt	
1.2. Políticas y prácticas del talento humano						
9	¿Conoce usted cuales son los procesos de contratación de personal nuevo?	8	2	8	10	
10	¿El personal de recursos humanos cumple con las funciones para las que fue contratado?	6	4	6	10	
11	¿Existe un archivo o expediente por empleado?	9	1	9	10	
12	¿Conoce usted cual es el índice de rotación o ausentismo del personal?	9	1	9	10	
13	¿Cree usted que se debería tener un manual de funciones para cada puesto?	10	0	10	10	
1.3. Estructura organizativa						
14	¿Conoce usted la cual es estructura Organizacional?	10	0	10	10	
15	¿Existe un departamento de Control Interno?	0	10	0	10	
16	¿Considera usted que las condiciones en las que se desenvuelve el personal del departamento son las adecuadas?	0	10	0	10	
17	¿Cree usted que las responsabilidades del personal del departamento están debidamente distribuidas?	10	0	10	10	
Elaborado: A.BZ.				Fecha: 21/06/2019		
Revisado: W.C				Fecha: 21/06/2019		

CONTROL INTERNO						
Entidad: AGRIMONT S.A.				CCI 1 3-7		
Período: 2018				Marca: £ Elaborado		
Objetivo: Conocer los componentes del Control Interno para determinar el nivel de confiabilidad y de riesgo						
N	PREGUNTAS	Respt.		Pond.		Observ.
		Si	No	P. Obt	P. Opt	
1.4. Sistemas computarizados de información						
18	¿Se protege la información de manera física y digital?	5	5	5	10	
19	¿Se realizan respaldos diarios de la información relevante del departamento?	10	0	10	10	
20	¿La Información está protegida con un sistema de confidencialidad?	10	0	10	10	
21	¿Se han documentado los programas e información que se emplea en el sistema?	10	0	10	10	
22	¿Se controla con un reloj biométrico con el fin de llevar un registro digital de ingreso y salida del personal?	10	0	10	10	
Totales del ambiente de control				183	220	
Elaborado: A.BZ.				Fecha: 21/06/2019		
Revisado: W.C				Fecha: 21/06/2019		

CONTROL INTERNO				
Entidad: AGRIMONT S.A.			CCI 1 4-7	
Período: 2018			Marca: £ Elaborado	
Objetivo: Conocer los componentes del Control Interno para determinar el nivel de confiabilidad y de riesgo				
2. EVALUACIÓN DEL RIEGOS (INHERENTE)				
N	PREGUNTAS	RESPUESTA.		Observ.
		Punt. Obt	Punt. Opt	
23	¿El departamento de talento humano vela por el bienestar de los empleados con el fin de resguardar su integridad física y psicológica?	10	10	El departamento se preocupa por cada uno de sus colaboradores
24	¿El departamento de talento humano tiene definido los siguientes puntos?	10	10	No se encuentran actualizados.
-	Misión	X		
-	Visión	X		
-	Objetivos	X		
-	Metas	X		
25	¿Se realizan evaluaciones de desempeño para medir el nivel de eficiencia de los empleados?	0	10	No
26	¿El departamento cuenta con un análisis FODA?	8	10	No
27	¿Existe un manual de funciones para cada uno de los empleados del departamento?	8	10	Se debe actualizar
28	¿La administración de talento humano está basada en planes y programas?	10	10	
29	¿La planificación del departamento de talento humano incluye objetivos y metas alcanzables?	10	10	
30	¿Existe un reglamento interno de trabajo?	10	10	Si existe un manual de control interno
Totales Riesgo Inherente		66	100	
Elaborado: A.BZ.			Fecha: 21/06/2019	
Revisado: W.C			Fecha: 21/06/2019	

CONTROL INTERNO						
Entidad: AGRIMONT S.A.				CCI 1 5-7		
Período: 2018				Marca: £ Elaborado		
Objetivo: Conocer los componentes del Control Interno para determinar el nivel de confiabilidad y de riesgo						
N	PREGUNTAS	Respt.		Pond.		Observ.
		Si	No	P. Obt.	P. Opt.	
3. ACTIVIDADES DE CONTROL						
31	¿Se realizan evaluaciones sobre los procesos empíricos, políticas y procedimientos que se llevan dentro del departamento?	0	10	0	10	
32	¿Se evalúan periódicamente los procesos operativos dentro del departamento de talento humano?	0	10	0	10	
33	¿Se realizan los correctivos necesarios por incumplimientos sobre las políticas y procedimientos?	8	2	8	10	
34	¿Existen procedimientos de supervisión para cada departamento, por parte de la administración?	0	10	0	10	
35	¿Se realizan reuniones para dar a conocer que actividades debe cumplir cada departamento?	0	10	0	10	
36	¿Se verifica que el personal cumpla con lo establecido en el código de trabajo?	5	5	5	10	
Totales de actividades de control				13	60	
Elaborado: A.BZ.				Fecha: 21/06/2019		
Revisado: W.C				Fecha: 21/06/2019		

CONTROL INTERNO						
Entidad: AGRIMONT S.A.				CCI 1 6-7		
Período: 2018				Marca: £ Elaborado		
Objetivo: Conocer los componentes del Control Interno para determinar el nivel de confiabilidad y de riesgo						
N	PREGUNTAS	Respt.		Pond.		Observ.
		Si	No	P. Obt	P. Opt	
4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
37	¿Conoce usted los medios que se utilizan para compartir información pertinente a lo laboral?	10	0	10	10	
38	¿Se da buen uso a los medios de comunicación que existen dentro del departamento?	8	2	8	10	
39	¿El departamento de talento humano emite informes acerca de temas que involucren a otras áreas con el fin de mejorar los procesos?	8	2	8	10	
40	¿Las decisiones que se toman con la finalidad de mejorar los procesos del departamento son compartidas con los mandos medios y bajos?	8	2	8	10	
41	¿Los sistemas de información y comunicación cuentan con los controles adecuados?	10	0	10	10	
Totales de información y comunicación				44	50	
Elaborado: A.BZ.				Fecha: 21/06/2019		
Revisado: W.C				Fecha: 21/06/2019		

CONTROL INTERNO						
Entidad: AGRIMONT S.A.				CCI 1 7-7		
Período: 2018				Marca: £ Elaborado		
Objetivo: Conocer los componentes del Control Interno para determinar el nivel de confiabilidad y de riesgo						
N	PREGUNTAS	Respt.		Pond.		
		Si	No	P. Obt	P. Opt	
5. SEGUIMIENTO O MONITOREO						
42	¿Se realizan evaluaciones sobre los controles establecidos en el departamento de talento humano?	0	10	0	10	
43	¿Se realizan los correctivos necesarios por el incumplimiento de las políticas y procedimientos?	0	10	0	10	
44	¿Se realiza un seguimiento sobre los llamados de atención hechos a cada uno de los empleados?	0	10	0	10	
45	¿Dispone el departamento de talento humano de manuales o guías para el manejo de los diferentes sistemas o páginas web?	8	2	8	10	
46	¿Se realiza un seguimiento sobre las quejas y reclamos presentados por los demás empleados?	10	0	10	10	
Totales de seguimiento y monitoreo				18	50	
Elaborado: A.BZ.				Fecha: 21/06/2019		
Revisado: W.C				Fecha: 21/06/2019		

4.1.5 Nivel de confianza y riesgo de control

Entidad: AGRIMONT S.A.	NCR 1 1-1	
Período: 2018	Marca: Σ Totalizado	
Objetivo: Conocer los componentes del Control Interno para determinar el nivel de confiabilidad y de riesgo		
Componentes de Control	Puntos Obtenidos	Puntos Óptimos
Ambiente de control	183	220
Evaluación de riesgo	66	100
Actividades de Control	13	60
Información y Comunicación	44	50
Monitoreo y seguimiento	18	50
TOTALES	324	460
<p>NIVEL DE CONFIANZA. - Es igual a puntos obtenidos sobre puntos óptimos</p> $NC = \frac{PO}{PT} * 100$ $NC = \frac{324}{460} * 100$ $NC = 70.43\%$ <p>NIVEL DE RIESGO. - Es el cien por ciento menos el nivel de confianza</p> $NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 70.43\%$ $NR = 29.56\%$		
MATRIZ DE MEDICIÓN DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DE CONTROL		
ITEN	CONFIANZA	RIESGO
10-50%	BAJA	ALTO
51-59%	MODERADA BAJA	MODERADO ALTO
60-69%	MODERADA	MODERADO
70-79%	MODERADA ALTA	MODERADO BAJO
80-100%	ALTO	BAJO
<p>Análisis:</p> <p>Los resultados obtenidos de acuerdo a la evaluación del control interno permiten determinar que existe un nivel de confianza del 70.43%, lo que le ubica en un rango de confianza moderada alta tomando en cuenta cada uno de los componentes; mientras que el nivel de riesgo se ubica en un 29.56%. Riesgo alto.</p>		
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019	
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019	

4.1.6 Informe final de Control interno

INFORME DE CONTROL INTERNO	
Entidad: AGRIMONT S.A.	ICI. 1-4
Período: 2018	
<p>Quevedo, 20 de junio del 2019</p> <p>Señor. Cuesta Álvarez Rafel Cesáreo</p> <p>Gerente General.</p> <p>Presente.-</p> <p>De mi consideración</p> <p>Adjunto el presente informe para la discusión con la Junta de Accionista correspondiente al resultado de la evaluación del control interno al departamento de talento humano, el mismo que se fundamenta en las normas internacionales de auditoría y control interno COSO I.</p> <p>El control interno tiene como objetivo o finalidad proporcionar una garantía de que se están cumpliendo con la normativa vigente, políticas y metas de la empresa o el departamento, se considera pertinente debido a que su aporte conlleva a dar un grado de seguridad razonable sobre las operaciones realizadas, detecta los riesgos inherentes, errores o irregularidades en su sistema de control, las mismas que no se detectaron a tiempo.</p> <p>El control interno aplicado al departamento de talento humano de la empresa Agrícola Agrimont S.A, es un proceso básico, en el cual se dará una opinión sobre el área examinada, las mismas que están relacionadas con las deficiencias más importantes.</p>	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

INFORME DE CONTROL INTERNO	
Entidad: AGRIMONT S.A.	ICI. 2-4
Período: 2018	
<p>Objetivos:</p> <p>General</p> <p>Evaluar la incidencia del sistema de control interno basado en Coso I en la operatividad del departamento de talento humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT año 2017 - 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar los procesos de gestión en el cumplimiento de las políticas y procedimientos y su incidencia en los procesos operativos del departamento de talento humano de la Cía. Agrícola AGRIMONT S.A.</p> <p>Diagnosticar la incidencia en el nivel de desempeño de las actividades de la administración del talento humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT S.A.</p> <p>Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores y su incidencia en la eficacia de los procesos operativos de la administración del departamento de talento humano de la Compañía Agrícola AGRIMONT S.A.</p> <p>Alcance</p> <p>Las actividades de la empresa empiezan desde el control de ingresos de trámites al Departamento de Talento Humano hasta su entrega final, así como los planes de capacitación, selección y evaluación del personal.</p>	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

INFORME DE CONTROL INTERNO	
Entidad: AGRIMONT S.A.	ICI. 3-4
Período: 2018	
<p>Conclusiones Parciales</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se ha dado prioridad a la creación de un departamento de control interno o establecer cuales con los lineamientos y procedimientos a seguir en cada uno de los procesos operativos en las diferentes áreas de la empresa, lo que ha generado pérdida de tiempo, reincidiendo en poca eficiencia, no logrando conseguir las metas como departamento, dificultando cumplir con los objetivos. • Las condiciones donde se desarrollan las actividades de los colaboradores del departamento de talento humano, por el poco espacio físico que existe, no se consideran adecuadas, es por ello que la administración de la empresa debe tomar medidas de adecuación. • Los procesos, manuales, políticas y procedimientos que se siguen dentro del departamento de talento humano no son sometidos a evaluaciones de ningún tipo, aunque son procesos empíricos se debería realizar una evaluación para conocer su nivel de eficiencia. • Falta de coordinación para realizar reuniones donde se den a conocer las actividades que debe cumplir cada uno de los departamentos, un control adecuado y supervisión. • La administración no ha considerado como una prioridad a la planificación, la ha dejado en un segundo plano, razones por las cuales se ha originado incumplimiento de objetivos, desconcierto laboral, bajo rendimiento, poca competitividad. 	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

INFORME DE CONTROL INTERNO	
Entidad: AGRIMONT S.A.	ICI. 4-4
Período: 2018	
<p>Recomendaciones Parciales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un área de control y evaluación en el departamento de talento humano de la Empresa AGRIMONT S.A, a fin de mejorar el nivel de operatividad. • Mejorar las condiciones de trabajo dentro del departamento de talento humano, el espacio físico que actualmente ocupan es muy reducida. • Evaluar los procesos operativos empíricos que existen en la actualidad, para determinar el nivel de eficacia que estos aportan al control interno del departamento de talento humano. • Realizar reuniones de manera frecuente a fin de socializar actividades que debe cumplir cada uno de los departamentos creando un clima laboral satisfactorio y así elevar el compromiso de cada uno de los integrantes. • Planificar sus actividades dentro del departamento para de esta manera alcanzar cada uno de los objetivos, crear un clima laboral adecuado, un excelente rendimiento y contar con profesionales competitivos dentro de la empresa. <p style="text-align: center;">Ing. Alfredo Bravo Zambrano JEFE AUDITOR</p>	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

4.2 LA ADMINISTRACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES

4.2.1 Entrevista al Jefe de Talento Humano de la Empresa AGRIMONT S.A

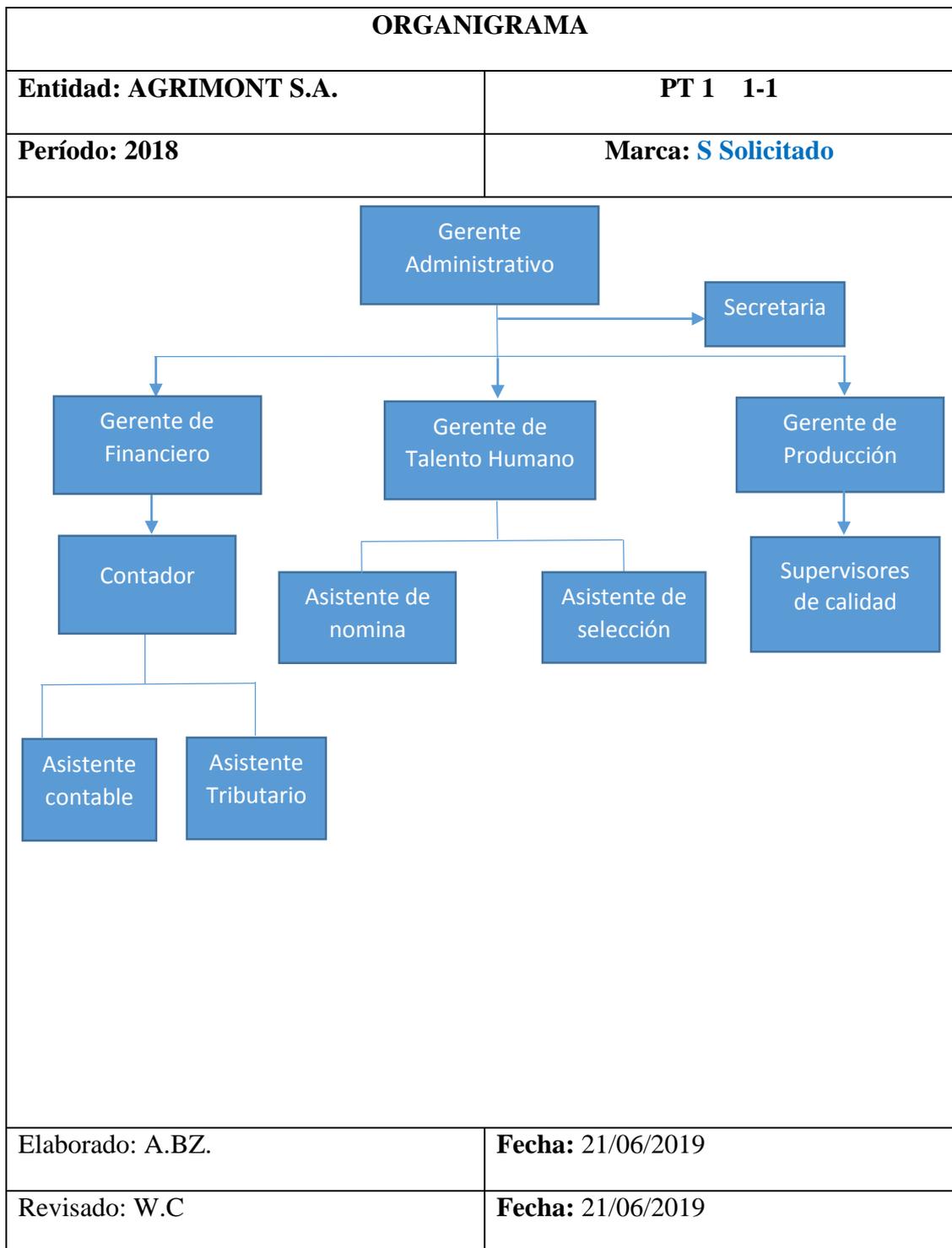
Entidad: AGRIMONT S.A.	PE 1 1-3
Período: 2018	Marca: ¥ Inspeccionado
<p>1. Políticas y procedimientos</p> <p>Según Gómez, “El manual de procedimientos es un instrumento de apoyo en el que se encuentran de manera sistemática los pasos a seguir, para ejecutar las actividades de un puesto determinado y/o funciones de la unidad administrativa”. (Vivanco, 2017).</p> <p>Los manuales de funciones y descripción de cargos, además del reglamento interno de trabajo no han sido actualizados ni socializados, cuando se realizan las contrataciones se informa sobre las políticas y procedimientos que existen dentro del departamento y la empresa, no se entregan las políticas y procedimientos por escrito, es importante tomar en cuenta que existen procesos que se van renovando y es cuando surgen retrasos en la entrega de información</p> <p>De acuerdo con lo antes mencionado se puede concluir que, si un manual de procedimientos se encarga de describir de manera minuciosa, y resalta en cada paso de una determinada acción, entonces, dicho documento obtiene mucha importancia para las personas que pertenecen a la empresa o departamento.</p>	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

Entidad: AGRIMONT S.A.	PE 1 2-3
Período: 2018	Marca: ¥ Inspeccionado
<p>2. Capacitación y Evaluación de desempeño (Permanencia y Desarrollo)</p> <p>Según García, “La capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias”. (García, 2011).</p> <p>Por otra parte Whetten y Cameron, mencionan que, los determinantes en el desempeño laboral son habilidad y motivación (esfuerzo), donde la habilidad está compuesta por la multiplicación de aptitud, entrenamiento, recursos y la motivación, por el deseo y el compromiso”. (Rivera, 2014).</p> <p>En el departamento de talento humano las capacitaciones se realizan de manera superficial con el jefe de área, debido a que no se cuenta con personal específico para realizar esta tarea, durante el presente año no se han realizado capacitaciones, sin embargo, cada uno de los colaboradores del departamento tiene acceso a la información actualizada de los procesos nuevos a través de los diferentes medios de información. Además, no existe un sistema de evaluación interno o externo que permita conocer el desempeño de cada uno de los colaboradores del departamento así como de las demás áreas.</p> <p>Se puede identificar que el desempeño laboral está condicionado por factores que se complementan entre sí, y que se debe fijar en la habilidad a la hora de realizar la selección del personal, por lo que es necesario evaluar frecuentemente el desempeño laboral de los colaboradores para que exista un equilibrio entre habilidades y motivación.</p>	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

Entidad: AGRIMONT S.A.	PE 1 3-3
Período: 2018	Marca: ¥ Inspeccionado
<p>3. Controles para medir el nivel de eficiencia y efectividad</p> <p>Según Baquero "El Control Interno ha existido siempre. Desde que se crearon las primeras organizaciones existe la necesidad de implantar controles sobre las personas que en ellas participan y sobre sus operaciones" (Vivanco, 2017).</p> <p>En este contexto la empresa AGRIMONT S.A. llevan un control a medias argumentando que tienen escaso tiempo para ejecutar los procesos operativos, se evidencia una supervisión del ingreso y salida del personal, referente a la permanencia de acuerdo a los contratos de trabajo, evitando los riesgos por salida del personal, por despido o voluntariamente. Actualmente se han producido algunos cambios en el departamento de talento humano como la optimización del recurso humano basado en las habilidades que poseen cada uno de los colaboradores en las áreas, no obstante, el control y seguimiento de los diferentes procesos, lo realiza cada colaborador en base a sus competencias y bajo su responsabilidad.</p> <p>En criterio del autor, el nivel de eficiencia es el logro de la meta empresarial con la optimización de los recursos empleados en la administración eficaz en los procesos operativos donde se evidencia las potencialidades, las competencias y la responsabilidad con la entidad.</p>	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

4.3 ESTRUCTURA JERÁRQUICA Y LOS PROCESOS OPERATIVOS

4.3.1. Organigrama estructural



4.3.2. Análisis FODA

ANÁLISIS FODA	
Entidad: AGRIMONT S.A.	PT 1 1-1
Período: 2018	Marca: S Solicitado
<p>1. Fortalezas (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispone de la infraestructura necesaria para cumplir con los objetivos de producción y exportación. • Dispone de un manual de procedimientos. • Personal Humano suficiente y experimentado. • El personal conoce las políticas de la Empresa. <p>2. Oportunidades (externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alta demanda del producto de exportación que es el banano. • Apertura de nuevos mercados internacionales • Incorporación de nuevas tecnologías y herramientas en los procesos productivos • Ubicación estratégica del lugar de producción al puerto de embarque. <p>3. Debilidades (Internas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal no comprometido con sus responsabilidades. • Escasa aplicación de las normas de seguridad ocupacional. • Software y equipos desactualizados. • Actividades y responsabilidades no están bien definidas. • Limitada motivación al personal. <p>4. Amenazas (externas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevas políticas y normativas exigidas a nivel Nacional. • Falta de capacitación de personal especializado para competir con nuevos productores. • Sanciones por parte del Ministerio de Trabajo o Instituto de Seguridad Social. 	
Elaborado: A.BZ.	Fecha: 21/06/2019
Revisado: W.C	Fecha: 21/06/2019

4.3.3 Evaluación del nivel de desempeño de los colaboradores del departamento de talento humano

RESPONSABILIDAD

Tabla N° 3. Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Sobresaliente	3	30,0	30,0	30,0
	Excelente	7	70,0	70,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Autor: Alfredo Alejandro Bravo Zambrano.

De la evaluación aplica a los colaboradores del departamento de talento humano se puede observar que el 70% se preocupa por cumplir con responsabilidad y responde por las consecuencias de incumplimiento, demuestran compromiso con las metas del departamento, lo que da como resultado que lo hace de una manera EXCELENTE, y el 30 % restante lo realiza de manera SOBRESALIENTE.

RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla N° 4. Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Sobresaliente	5	50,0	50,0	50,0
	Excelente	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Autor: Alfredo Alejandro Bravo Zambrano.

De los 10 colaboradores evaluados del departamento de talento humano, el 50% se interesa por establecer y mantener relaciones cordiales con las personas que intervengan en el desarrollo de los procesos, con la finalidad de conseguir los objetivos del departamento fomentando un clima laboral apropiado cumpliendo de manera

EXCELENTE, y el otro 50% restante lo hace de una manera SOBRESALIENTE o ACEPTABLE.

TRABAJO EN EQUIPO

Tabla N° 5. Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Sobresaliente	2	20,0	20,0	20,0
	Excelente	8	80,0	80,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Autor: Alfredo Alejandro Bravo Zambrano.

El 80% de los evaluados expresó que existe el trabajo en equipo y cooperan efectivamente con sus compañeros, ofrecen apoyo sin que este sea solicitado y se preocupan conseguir los resultados esperados del equipo, trabajan bien con distintos tipos de personas cumpliendo de manera EXCELENTE, y el 20% lo realiza de manera SOBRESALIENTE, por lo que se podría mencionar que la dirección del talento humano es adecuada.

PUNTUALIDAD

Tabla N° 6. Puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Satisfactorio	1	10,0	10,0	10,0
	Sobresaliente	3	30,0	30,0	40,0
	Excelente	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación.

Autor: Alfredo Alejandro Bravo Zambrano.

Se puede observar que el 60% de los evaluados cumple con los horarios establecidos en el trabajo. Llega a la hora programada, entrega trabajos a tiempo, de acuerdo a las fechas

acordadas y cumple los términos del contrato, cumpliendo de manera EXCELENTE con la puntualidad, el 30% lo hace de manera SOBRESALIENTE, y el 10% restante lo realiza de manera MUY SASTIFACTORIO.

4.5 Discusión

El presente proyecto investigativo se realizó en la Empresa AGRIMONT S.A, teniendo como objetivo principal la evaluación del control interno basado en COSO I, al departamento de talento humano con el fin de comprobar su incidencia.

En la empresa Agrimont no se han realizado procesos de evaluación al control interno por departamentos, de ahí la importancia del presente trabajo, como dice (Cervantes, 2012). El término auditoría corresponde a un proceso sistemático de control y verificación de la información financiera, operacional y administrativa de una organización o un departamento, su finalidad es constatar que lo presentado sea real y de acuerdo a los parámetros y lineamientos a los cuales deba ajustarse su cumplimiento. De acuerdo a los resultados que se obtienen en el control interno la persona encargada puede tomar los correctivos necesarios y mejorar la operatividad del mismo.

Uno de los propósitos que mantiene el control interno como lo indica (Cuenca, 2012), es establecer puntos débiles en la gestión de la organización con la finalidad de que sean corregidas y prevenir las desviaciones y riesgos que se pudieran dar en un futuro, dentro de los sistemas de control interno de la empresa. A través de los resultados se puede fortalecer las debilidades y aprovechar las oportunidades para lograr un rendimiento adecuado de cada uno de los procesos que se manejan en el departamento.

A fin de obtener resultados se estableció la evaluación del control interno basado en COSO I, al departamento de Talento Humano de la Empresa Agrimont S.A, con el que se ha estudiado los procesos que se desarrollan dentro de la misma, el nivel de cumplimiento a través de mecanismos adecuados que permitieron determinar el grado de cumplimiento y con los resultados que se obtengan, dar criterios objetivos sobre la situación del departamento, que sirvan para tomar las medidas necesarias sobre los problemas o errores detectados (Manco, 2014).

El control interno es una herramienta que se halla inmersa dentro de la ciencia administrativa, consiste básicamente en un conjunto de conocimientos y técnicas que permiten actuar oportunamente para llevar a cabo la tarea de fiscalizar e identificar posibles falencias que se estén dando, y en el mejor de los casos prevenir problemas que se puedan suscitar a corto o largo plazo (Melendez, 2016, pág. 30). De esta forma la

Empresa Agrimont en el departamento de Talento Humano a través de los resultados obtenidos tomará correctivos adecuados para mejorar su operatividad.

La evaluación del control interno, permitió establecer que el departamento de talento humano, una vez concluido el examen presenta un nivel de confiabilidad del 70.43% considerada como moderada alta y un nivel de riesgo de 29.56% establecido como riesgo alto, determinando que se deben tomar en cuenta ciertas recomendaciones a fin de mejorar la operatividad del mismo.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- De acuerdo al objetivo de investigación 1, se puede concluir que el departamento de talento humano no dispone de sus procesos de gestión y control redactados para el cumplimiento de políticas y procedimientos que se deben aplicar, se aprecia según resultados obtenidos que el nivel de confianza es del 70,43% moderado alto, y el nivel de riesgo es de 29,56%, que es aceptable pero que se puede mejorar.
- Referente a la entrevista aplicada al jefe de talento humano sobre la administración y el impacto en el desempeño de las actividades se puede determinar que estos son llevados de una manera empírica, evidenciando la ausencia de procesos de control presentando un nivel de cumplimiento deficiente.
- El departamento no evalúa de manera frecuente y adecuada el desempeño de los colaboradores de talento humano, esto influye de manera negativa en la operatividad de los procesos, teniendo repercusiones tales como retraso en la información, generando un bajo nivel de eficiencia del departamento.

5.2. Recomendaciones

- Elaborar los procesos operativos y manual de funciones del departamento de talento humano, expresando de forma clara las responsabilidades, entregarlos a los colaboradores del área, para que cada uno de los empleados conozcan cuáles son sus funciones, y así reducir las deficiencias detectadas en la evaluación del control interno (29.56%), y mejorar la operatividad de los procesos operativos.
- Establecer políticas y procedimientos a seguir en cada uno de los procesos operativos y actividades del departamento de talento humano, informar a los colaboradores sobre las prácticas a seguir para el cumplimiento de los objetivos.
- Diseñar un modelo de evaluación para medir el desempeño de los colaboradores del departamento de talento humano, realizar estas evaluaciones de manera semestral o anual, y así contar con personal capacitado para el buen desempeño del área.

CAPÍTULO VI
BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

ARMAS, Yadira. LLANOS, Mónica. TRAVERSO, Paola. (2017). Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. Editorial Universidad ECOTEC. ISBN 978-9942-960-29. Guayaquil. 139 págs.

CALDAS, María. CARRIÓN, Reyes. HERAS, José. (2017). Empresa e iniciativa emprendedora. Editex. España. 280 págs. ISBN: 8491610480.

CARRASCO, Pilar. (2018). Planificación y organización. Editorial Elearning. España. 74 págs. 9788417446840.

CASTRILLÓN, Adriana. (2015). Fundamentos generales de administración. Primera edición. Centro Editorial Esumer. Medellín. 74 págs. ISBN 978-958-8599-67-0.

CAMACHO, Lucía. (2015). Fundamentos de Control interno. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Facultad de Artes y Diseño. Primera edición. Programa de Diseño Industrial. Bogotá. 160 págs.

CHAVARRÍA, Consuelo. (2016). Auditoría administrativa. Editorial Digital UNID. Madrid. ISBN 6079460661. 157 págs.

CÓRDOBA, Marcial. (2015). Gestión financiera. Ecoe ediciones. Bogotá. 444 págs. ISBN: 9586489094.

CRUZ, José. (2015). Auditoría de las áreas de la empresa. Editorial Elearning. Primera edición. España. 548 págs. ISBN: 9788416275236.

ESCOBAR, María. CARVAJAL, Alba. (2015). Aplicación de la herramienta integrada de control interno y administración de riesgos, enmarcada en buen gobierno corporativo para pequeñas y medianas empresas. Editorial U. Externado de Colombia 113 págs. ISBN: 9587722922.

ESPINO, Melquíades. (2016). Fundamentos de Auditoría. Grupo Editorial Patria. Primera edición. México. 300 págs. ISBN: 6074388849.

ESTUPIÑÁN, Rodrigo. Niebel, Benjamín. (2016). Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales. Ecoe Ediciones. Colombia. 478 págs. ISBN: 9587711637.

FONSECA, Oswaldo. (2015). Sistemas de Control Interno Para Organizaciones. Imprenta Editorial y Matiz. Lima. 542 págs. ISBN: 9789972294839.

MANCO, Juan. (2015). Elementos básicos del control, la auditoría y la revisoría fiscal. Primera edición. Editores propios. 231 págs. ISBN: 9584650629.

MARCO, Federico. LOGUZZO, Héctor. (2016). Gestión y Administración en las organizaciones: introducción. Segunda edición. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Argentina. 176 págs. ISBN 978-987-29188-6-6.

MANTILLA, B. (2016). Auditoría del control interno. Ecoe Ediciones. Colombia. 471 págs. ISBN: 9587712145.

MELLENDEZ, Juan. (2016). Control Interno. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Primera edición. Perú. 239 págs. ISBN: 978-612-4308-03-1.

MÜNCH, Lourdes. GARCÍA., José. (2015). Fundamentos de administración. Editorial Trillas. Madrid. 276 págs.

ORTIZ, Marta. CALLE María. (2018). Fundamentos de recursos humanos. Editorial Pearson. Tercera edición. ISBN: 9788490355794. 262 págs.

PAREJA, María. (2015). Temas de empresa. Editorial Edinumen. España. 214 págs. ISBN: 8495986698

PÉREZ, Juan. (2015). La gestión financiera de la empresa. Esic Editorial. Madrid. 798 págs. ISBN: 8415986688.

RAMÍREZ, María. RAMÍREZ, Carlos. (2016). Fundamentos de Administración. Ecoe Ediciones. Cuarta edición. Bogotá. 246 págs. ISBN 978-958-771-372-5.

SANDOVAL, Hugo. (2016). Introducción a la auditoria. Red Tercer Milenio. Primera edición. México. 139 págs. ISBN 978-607-733-137-7.

SANTANA, César. AGUILERA, Roberto. (2017). Fundamentos de la Gestión Ambiental. Universidad ECOTEC. Guayaquil. 181 págs. ISBN 978-9942-960-22-1.

SANTILLANA, Juan. (2015). Auditoría Interna. Editorial Pearson Educación. México. 264 págs. ISBN: 978-607-32-2046-0.

STEPHEN, Robbins. (2017). Fundamentos de Administración. Editorial Addison-Wesley. Décima edición. 506 págs. ISBN: 9786073239622.

TAPIA, Carmen. GUEVARA, Eloy. CASTILLO, Salvador. ROJAS, Martín. SALOMÓN, Leonardo. (2016). Fundamentos de auditoría. Aplicación práctica de las Normas Internacionales de Auditoría. Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Primera edición. México. 230 págs.

TORO, José. FONTEBOA, Antonio. TRABAS, Elvira. SANTOS, Carlos. (2015). Generalidades de la administración. Combinado de Periódicos. Granma. Cuba. 80 págs. ISBN 959-7185-04-0.

TORRES, Zacarías. (2015). Teoría general de la administración. Primera edición. Grupo editorial Patria. México. 148 págs. ISBN: 978-607-438-853-4.

VALLEJO, Luz. (2015). Gestión del talento humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Primera edición. Riobamba. 135 págs. ISBN: 978-9942-14-271-9.

Tesis

ENDARA, Cristhian. (2016). Auditoria de control interno para la agencia de desarrollo económico territorial adscrita al Gobierno Provincial del Carchi de la ciudad de Tulcán. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Facultad Sistemas Mercantiles. Contabilidad Superior y Auditoría CPA. 136 págs.

GALLEGO, Ana. LOAIZA, Liseth. (2016). Diseño y proposición de un sistema de control interno para las áreas de inventario y cartera del establecimiento de comercio Distribuidora Mayorista. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de Administración. Tesis de grado. Colombia. 95 págs.

OROZCO, Adriana. (2017). Universidad Tecnológica de Pereira. Manual de Funciones, Procesos para la Empresa Hierros HB S.A. Tesis de grado. Colombia. 538 págs.

PALMA, María. (2017). Diseño de un sistema de control interno para organizaciones sin fines de lucro. Universidad Mayor de San Andrés Facultad de Ciencias Económicas y Financieras Carrera Contaduría Pública. Bolivia. Proyecto de grado. 174 págs.

SALAZAR, Ruana. (2015). Diseño e implementación de un sistema de control interno en el área de servicio impositivo en las entidades financieras. Universidad Mayor de San Andrés Facultad de Ciencias Económicas y Financieras Carrera Contaduría Pública. Bolivia. Proyecto de grado. 158 págs.

VALENCIA, Rubén. (2016). Metodología para la implementación de principios de control interno, evaluación y auditoría al proceso de Abastecimiento y Distribución de combustibles para el sector automotriz en una empresa comercializadora de combustibles. Quito, 2016, 130 p. Tesis (Maestría en Finanzas y Gestión de Riesgos). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. 130 págs.

Revistas

AGUDELO, Cesar. BOYERO, Martín. (2016). Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro". Vol. 20. N. °2. Universidad Nacional de Misiones. Argentina. 50 págs.

BRUME, Javier. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia. Revista Espacios. Vol. 20. 14 págs. ISSN 0798 1015.

MANJARREZ, Nelly, BOZA, Jhon, CANO, Juan, MONCAYO, Oscar, (2019). La gestión del conocimiento: una nueva visión de la gestión del recurso humano en los hoteles del cantón Quevedo –Ecuador.

CAPÍTULO VII

ANEXOS

Anexo 1. Certificado Urkund



Quevedo, julio 23 de 2019

Ingeniero
Roque Vivas Moreira, MSc
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO
Presente. -

INFORME DE CULMINACIÓN DE TESIS DE LA MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.

Adjunto al presente sírvase encontrar el documento final de la Tesis titulada: **CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I Y SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 - 2018.**, de autoría del **Ing. Alfredo Alejandro Bravo Zambrano**, previo a la obtención del título de Magister en Contabilidad y Auditoría, misma que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, e incluye el informe de URKUND, el cual avala los niveles de originalidad, en un **3%** de la investigación.

Atentamente,


Ing. Washington Carreño Rodríguez
DIRECTOR DE TESIS

Campus "Ingeniero Manuel Agustín Haz Álvarez",
Av. Quito km. 1 1/2 vía a Santo Domingo de los Tsáchilas
Tel: (+593) 5 3702-220 Ext. 8001
www.uteq.edu.ec

Anexo 2. Solicitud a la empresa para realizar el trabajo investigativo

Quevedo, 12 de noviembre del 2018

Ing.

Mauricio Mendez Briones.

JEFE DE TALENTO HUMANO AGRIMONT S.A

Ciudad.

Por medio de la presente y en calidad de estudiante de la Unidad de Posgrado de la Universidad Tecnica Estatal de Quevedo, portador de la cedula de identidad 1206170357, solicito a usted de la manera mas comedida, se me permita ejecutar mi trabajo investigativo, el mismo que consiste en un **“CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I Y SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 - 2018”**

Proyecto que se realizará como requisito previo a la obtencion del titulo de Magister en Contabilidad y Auditoria.

Esperando que mi petición tenga una acogida favorable, le anticipo mis agradecimientos.

Atentamente

Ing. Alfredo Alejandro Bravo Z.

Anexo 3. Documento donde se da aceptación para la realización de la investigación



AUTORIZACIÓN

Quevedo, 26 de noviembre del 2018

Ing.
Alfredo Alejandro Bravo Zambrano
Ciudad.-

En atención a su solicitud de fecha 12 de noviembre del 2018, donde se solicita el permiso respectivo a la empresa a la que represento, para poder realizar su tesis para obtener el grado de Máster; me permito comunicarle, que una vez analizado el título del caso de estudio, en calidad de Jefe de Talento Humano., autorizo su solicitud para que pueda elaborar el trabajo de grado denominado “**CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 - 2018**”

La empresa pone a su disposición la información necesaria para cumplir con los objetivos del caso de estudio.

.

Atentamente

Ing. Mauricio Mendez Briones.
Jefe de Talento Humano

Anexo 4. Solicitud Certificación

Quevedo, 18 de Julio del 2019

Ing.

Mauricio Mendez Briones.

JEFE DE TALENTO HUMANO AGRIMONT S.A

Ciudad.

Por medio de la presente y en calidad de estudiante de la Unidad de Posgrado de la Universidad Tecnica Estatal de Quevedo, portador de la cedula de identidad 1206170357, solicito a usted de la manera mas comedida, se me confiera una certificación de haber concluido el trabajo de investigacion para obtener el Magister en “Contabilidad y Auditoria” trabajo que realice con el tema de investigacion **“CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I Y SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 - 2018.”**

Esperando que mi peticion tenga una acogida favorable, le anticipo mis agradecimientos.

Atentamente

Ing. Alfredo Alejandro Bravo Z.

Anexo 5. Certificación

Quevedo, 21 de Julio de 2019

Ing.
Alfredo Alejandro Bravo Zambrano
Ciudad.-

En atención a su solicitud de fecha 18 de Julio del 2019, por medio de la presente CERTIFICO que a la presente fecha AGRIMONT S.A, ha proporcionado toda la información solicitada por el Ing. Alfredo Alejandro Bravo Zambrano, para la elaboración de su trabajo de investigación denominado “**CONTROL INTERNO BASADO EN COSO I SU INCIDENCIA EN LA OPERATIVIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA AGRIMONT S.A, AÑO 2017 - 2018**”, por tanto se encuentra finalizada la etapa de investigación dentro de la empresa.

Atentamente

Ing. Mauricio Mendez Briones.
Jefe de Talento Humano