



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

SEDE MORONA SANTIAGO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN DE LA
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE
LA DIRECCIÓN DISTRITAL 14D01 MORONA MAG**

Trabajo de Integración Curricular

Tipo: Proyecto Técnico

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

AUTOR:

HARDIE BRYAN JARAMILLO CASTILLO

Macas – Ecuador

2023



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
SEDE MORONA SANTIAGO
FACULTA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORIA

EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN DE LA
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE
LA DIRECCIÓN DISTRITAL 14D01 MORONA MAG

Trabajo de Integración Curricular

Tipo: Proyecto Técnico

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

AUTOR: HARDIE BRYAN JARAMILLO CASTILLO

DIRECTOR: ING. JULIO CESAR LÓPEZ AYALA MGS.

Macas – Ecuador

2023

©2023, Jaramillo Castillo Hardie Bryan

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos por cualquier medio o procedimiento incluyendo cita bibliográfica, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Hardie Bryan Jaramillo Castillo, declaro que el presente Trabajo de Integración Curricular es de mi autoría y los resultados del mismo son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autor asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este Trabajo de Integración Curricular. el patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Macas, 09 de mayo de 2023



Jaramillo Castillo Hardie Bryan
CI: 190081347-6

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
SEDE MORONA SANTIAGO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORIA

El Tribunal del Trabajo de Integración Curricular certifica que: el Trabajo de Integración Curricular; Tipo: Proyecto Técnico: **EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 14D01 MORONA MAG**, realizado por el señor: **HARDIE BRYAN JARAMILLO CASTILLO**, ha sido minuciosamente revisado por los miembros del Tribunal del Trabajo de Integración Curricular, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos y legales, en tal virtud el Tribunal autoriza su presentación.

FIRMA

FECHA

Danilo Fernando Fernández Vinueza Mgs.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

 09-05-2023

Ing. Julio Cesar López Ayala Mgs.
**DIRECTOR DEL TRABAJO DE
INTEGRACIÓN CURRICULAR**

 09-05-2023

Lic. Fermín Andrés Haro Velastegui Mgs
**ASESOR DEL TRABAJO DE
INTEGRACIÓN CURRICULAR**

 09-05-2023

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado con inmenso amor y gratitud a mi querida madre ya que con su apoyo consejo y sacrificio es quién a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento depositando su entera confianza en mí. Es por ello que soy lo que soy ahora y a Dios porque has estado conmigo en cada paso que doy cuidándome y dándome fortaleza para continuar con mi proyecto de vida.

HARDIE

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por haberme guiado por el camino correcto hasta ahora y haberme dado la salud fortaleza y el valor para lograr mis objetivos en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia a mi padre, a mi madre y hermanos por siempre haberme dado su fuerza de apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

HARDIE

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

1.	DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA.....	2
1.1.	Planteamiento del problema.....	2
1.2.	Justificación.....	3
1.2.1.	<i>Justificación Teórica</i>	3
1.2.2.	<i>Justificación Metodológica</i>	3
1.2.3.	<i>Justificación Práctica</i>	3
1.3.	Objetivos.....	3
1.3.1.	<i>Objetivo General</i>	3
1.3.2.	<i>Objetivos Específicos</i>	3

CAPÍTULO II

2.	MARCO TEÓRICO.....	5
2.1.	Antecedentes de Investigación.....	5
2.2.	Referencias Teóricas.....	6
2.2.1.	<i>Control Interno</i>	6
2.2.2.	<i>Importancia del Control Interno</i>	7
2.2.3.	<i>Objetivos del control interno</i>	8
2.2.4.	<i>Principios del control interno</i>	9
2.2.5.	<i>Clasificación del control interno</i>	9
2.2.6.	<i>Elementos del control interno</i>	10
2.2.7.	<i>Deficiencias del control interno</i>	11
2.2.8.	<i>Responsables del control interno</i>	11
2.2.9.	<i>Componentes del control interno</i>	11
2.2.9.1.	<i>Ambiente de control</i>	12

2.2.9.2.	<i>Evaluación del Riesgo</i>	12
2.2.9.3.	<i>Actividades de Control</i>	13
2.2.9.4.	<i>Información y comunicación</i>	14
2.2.9.5.	<i>Seguimiento</i>	15
2.2.10.	<i>Evaluación de control Interno</i>	15
2.2.10.1.	<i>Objetivos de la evaluación de control interno</i>	15
2.2.11.	<i>Métodos de evaluación del control interno</i>	16
2.2.11.1.	<i>Método Cuestionario de control interno</i>	16
2.2.11.2.	<i>Método narrativo o descriptivo</i>	17
2.2.11.3.	<i>Método gráfico o diagrama de flujo</i>	18
2.2.11.4.	<i>Combinación de métodos</i>	18
2.2.12.	<i>Normas de control interno para las entidades, organismos del sector público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos</i>	18
2.2.13.	<i>Talento Humano</i>	19

CAPÍTULO III

3.	MARCO METODOLÓGICO	20
3.1.	Descripción de los procesos	20
3.2.	Materiales	20
3.3.	Normas	20
3.4.	Enfoque de investigación	21
3.4.1.	<i>Enfoque cuantitativo</i>	21
3.5.	Alcance	21
3.5.1.	<i>Descriptivo</i>	21
3.5.2.	<i>Exploratorio</i>	21
3.6.	Diseño de Investigación	21
3.7.	Tipo de estudio	21
3.7.1.	<i>De campo</i>	21
3.7.2.	<i>Bibliográfica</i>	22
3.8.	Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra	22
3.8.1.	<i>Población y Planificación</i>	22
3.8.2.	<i>Selección y cálculo del tamaño de la muestra</i>	22
3.9.	Métodos, Técnicas e Instrumentos de investigación	22
3.9.1.	<i>Métodos</i>	22
3.9.1.1.	<i>Método Descriptivo</i>	22

3.9.1.2.	<i>Método Observación directa</i>	23
3.9.2.	<i>Técnicas</i>	23
3.9.2.1.	<i>Encuesta</i>	23
3.9.2.2.	<i>Entrevista</i>	23
3.9.3.	<i>Cuestionario</i>	26

CAPÍTULO IV

4.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	37
4.1.	Evaluación de Control Interno de la Gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona, MAG.	37
4.1.1.	Archivo Permanente	38
4.1.2.	Archivo corriente	39

CAPÍTULO V

5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
5.1.	Conclusiones	86
5.2.	Recomendaciones	87

BIBIOGRAFÍA

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-3: Cuestionario de Control Interno – Ambiente de Control.....	26
Tabla 2-3: Cuestionario de Control Interno – Evaluación del Riesgo	29
Tabla 3-3: Cuestionario de Control Interno – Actividades de Control	31
Tabla 4-3: Cuestionario de Control Interno – Información y Comunicación	34
Tabla 5-3: Cuestionario de Control Interno - Seguimiento.....	35

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1-2: Objetivos del control interno	8
Ilustración 2-2: Factores internos y externos.....	13
Ilustración 3-2: Clasificación de las actividades de control	14
Ilustración 4-2: Métodos de evaluación de control interno	16
Ilustración 5-4: Ubicación Geográfica	39
Ilustración 6-4: Principios y valores.....	41

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general realizar una evaluación de control interno a la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG para medir la eficiencia, eficacia y el cumplimiento de los objetivos institucionales, para lo cual se ejecutó una entrevista a la máxima autoridad y al responsable competente de Talento Humano de este sector, además se implementó un modelo de cuestionario basado en los cinco componentes estipulados en las normas de control interno de la contraloría general del estado, el mismo que estuvo dirigido a los servidores del organismo público con el fin de evidenciar las debilidades de cada departamento, por otra parte, se realizó una amplia consulta bibliográfica, el tipo de investigación fue con enfoque cuantitativo, con los tipos de alcance descriptivo, exploratorio, apoyados en los métodos descriptivo y observación directa. A partir de los resultados obtenidos por medio del cuestionario de control interno se evidenció once falencias, entre ellas están: ausencia de incentivos, falta de un plan de retención al personal, falta de apoyo de la Unidad de Administración del Talento Humano en la identificación de riesgos, no se realiza la socialización de estrategias de identificación de riesgos, ausencia de inducción general al nuevo personal, falta de capacitación, falta de compromiso en cuanto a las sugerencias del personal para cursos de capacitación, no se realiza seminarios sobre ética profesional, ausencia de recursos para la implementación de los nuevos sistemas de información, inexistencia de un canal abierto y falta de autoevaluación al personal, motivo por el cual, se emitió un informe final con recomendaciones de mejora.

Palabras clave: <EVALUACIÓN>, <CONTROL INTERNO>, <GESTIÓN>, <TALENTO HUMANO>, <MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA>.



[Firma manuscrita]

16-05-2023

0861-DBRA-UPT-2023

ABSTRACT

The general objective of this work was to conduct an internal control evaluation of the management of the Human Resources Administration Unit of the District Directorate 14D01 Morona MAG to measure the efficiency, effectiveness, and compliance with institutional objectives, for which an interview was conducted with the highest authority and the person responsible for Human Resources in this sector, In addition, a questionnaire model was implemented based on the five components stipulated in the internal control standards of the Office of the Comptroller General of the State, which was addressed to the employees of the public organization in order to show the weaknesses of each department. The results obtained from the internal control questionnaire revealed eleven shortcomings, including a lack of incentives, lack of a staff retention plan, lack of support from the Human Talent Management Unit in identifying risks, lack of socialization of risk identification strategies, lack of general induction of new staff, lack of training, lack of commitment regarding staff suggestions for training courses, lack of seminars on professional ethics, lack of resources for the implementation of new information systems, lack of an open channel and lack of self-sufficiency. Lack of training, lack of commitment regarding staff suggestions for training courses, no seminars on professional ethics, lack of resources for the implementation of new information systems, lack of an open channel, and lack of staff self-evaluation, for which reason a final report was issued with recommendations for improvement.

Key words: <EVALUATION>, <INTERIM CONTROL>, <MANAGEMENT>, <HUMAN TALENT>, <MINISTRY OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK FARMING>.

16-05-2023

0861-DBRA-UPT-2023



Lic. Lina Morales R. Mgs.
Docente Sede Morona Santiago
Cédula: 1707548929

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo técnico tuvo como objetivo general realizar una evaluación de control interno a la Gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG en base a los componentes de las normas de control interno de la contraloría general del estado para medir la eficiencia, eficacia y el cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de entrevistas y encuestas para la respectiva detección de hallazgos.

A continuación, se detallan los cuatros capitulos que conforman el siguiente trabajo de integración curricular:

En el CAPÍTULO I refleja el planteamiento del problema, en el cual se detalla el motivo por el cual se realiza la evaluación de control interno, además de la justificación tanto teórica, metodológica y práctica, por último, los objetivos generales y específicos.

En el CAPÍTULO II está conformado por el Marco Teórico, el cual contiene los antecedentes de investigación y las referencias teóricas, que fueron la base para estructurar los aspectos más importantes del control interno.

En el CAPÍTULO III se detalla el marco metodológico compuesto por la descripción de los procesos, materiales, normas, enfoque de investigación, alcance, diseño de investigación, tipo de estudio, población y planificación, así como los métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

En el CAPÍTULO IV denominado Análisis e Interpretación de Resultados se ejecuta la evaluación de control interno a la gestión del Talento Humano mediante entrevistas y un modelo de cuestionario que permita conocer las debilidades.

En el CAPÍTULO V incluye las conclusiones y recomendaciones propuestas mediante el informe final.

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En los últimos años, las organizaciones dedicadas a cualquier tipo de operación económica han visto la necesidad de implementar una evaluación de control interno a fin de verificar el cumplimiento de sus objetivos institucionales leyes u obligaciones, así también de determinar si sus actividades operacionales se realizan de forma eficiente y eficaz (Garcés Ponce, 2021,p.1).

En nuestro país, Ecuador, las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado es de carácter obligatorio para las organizaciones gubernamentales pues su finalidad es verificar el cumplimiento de los controles internos y de las operaciones encomendadas a las instituciones, puesto que la aplicación de un control interno permite evidenciar si existe una buena administración de sus recursos e identificar el cumplimiento de los procedimientos ejecutados en las instituciones (Zambrano & Zambrano, 2021,p.1).

La Dirección Distrital 14D01Morona MAG, es una entidad de carácter público que se encuentra ubicado en la Provincia de Morona Santiago, cantón Morona, parroquia Macas, cuya función principal es impulsar y promover el desarrollo de actividades agropecuarias que fortalezcan el encadenamiento productivo del Ecuador y mejoren la calidad de vida de sus pequeños y medianos productores.

Por otra parte, se realiza un enfoque a la Unidad de Administración del Talento Humano, puesto que, se considera un capital prioritario para las organizaciones tanto públicas como privadas, es por ello, que efectuar una evaluación de control dentro de esta área es importante porque dentro de sus distintas funciones están desarrollar actividades tales como: planificar, dirigir, y llevar a cabo el reclutamiento y selección del personal altamente capacitado para cumplir con las tareas acorde a sus destrezas y habilidades (Garcés Ponce, 2021,p.2).

Es importante mencionar que hasta la actualidad la Unidad de Administración del Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona, MAG no ha sido sometida a ninguna evaluación de control interno en la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano, tema que es preocupante para la entidad ya que la ejecución de sus procesos en dicho departamento son el resultado de una buena dirección como organismo público.

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación Teórica

Para el desarrollo del tema se realizó un amplio levantamiento de bibliografía existente sobre el control interno mediante el uso de libros, artículos científicos, contenido relacionado con el tema de interés, entre otros a fin de sustentar el trabajo de titulación.

1.2.2. Justificación Metodológica

Para alcanzar con los objetivos propuestos en el trabajo de titulación se utilizó métodos, técnicas e instrumentos que permitió la recolección de información fiable y transparente con el fin de que los resultados del trabajo de titulación sea lo más verídico posible.

1.2.3. Justificación Práctica

La evaluación de Control Interno de la Unidad de Administración de Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG desde el punto de vista práctico permite la identificación de las debilidades de la Gestión de Talento Humano y el cumplimiento de los objetivos como resultado se emitirá las conclusiones y recomendaciones, lo cual servirá de apoyo para la toma de decisiones del MAG.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Realizar una evaluación de control interno a la Gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG en base a los componentes de las normas de control interno de la contraloría general del estado para medir la eficiencia, eficacia y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Estructurar el marco teórico en base a fuentes confiables que respalde el desarrollo del trabajo técnico.
- Desarrollar el marco metodológico mediante el uso adecuado de métodos, técnicas y herramientas que permita la recolección de información verídica, relevante y suficiente.

- Evaluar los componentes de control interno en base a las normas de control interno de la contraloría general del estado a fin de presentar un informe final con sus respectivas conclusiones y recomendaciones al Ministerio de Agricultura y Ganadería para una adecuada toma de decisiones.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de titulación se ha tomado como referencia investigaciones que fueron realizadas por estudiantes en diferentes empresas del Ecuador, entre estas se encuentran las siguientes:

De acuerdo a (Zamora et al., 2018,p.32) “EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SECTOR PÚBLICO” concluyó que:

El control interno ha sido empleado como una herramienta importante para las empresas públicas pues permite obtener un pleno conocimiento sobre sus procesos e informa las falencias a los responsables competentes, de tal forma que se puedan tomar decisiones oportunas para mejorar en la gestión administrativa.

Por otra parte, (Garcés Ponce, 2021,p.4) “EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA CONSTRUCTORA CONSTRUCTEK POR EL PERIODO 2019”. (Tesis de Grado) Pontificia Universidad Católica del Ecuador manifiesta que:

Realizar una evaluación de control interno a la empresa constructora ha sido importante porque facilitó la solución de problemas, además de la detección de riesgos, dificultades y debilidades en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

En su trabajo de tesis “EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHONE PERIODO 2017 – 2018”. Los autores Zambrano y Zambrano mencionan que: En la parte económica, realizar una evaluación de control interno beneficia en gran escala a la institución en cuanto a la administración del personal, puesto que, permite que sus funcionarios garanticen un excelente trabajo, optimizando recursos y trabajando de manera eficiente y eficaz (Zambrano & Zambrano, 2021,p.6).

2.2. Referencias Teóricas

2.2.1. Control Interno

El presente trabajo de titulación se basó específicamente en realizar una evaluación de control interno a la Unidad de Administración del Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG, mediante los componentes establecidos dentro de las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, el mismo que es utilizado para evaluar a organismos del sector públicos.

De acuerdo con (Navarrete Giler & Ramírez Castro, 2019,p.6) mencionan que el control es el proceso de gestión ejecutado por cualquier tipo de organización que sin importar su actividad económica desea conocer si las actividades operacionales de la entidad concuerdan con el cronograma de planificación, es por ello recalcar la importancia de controlar cada área o departamento a fin de evitar posibles problemas, debilidades o errores que perjudique el desarrollo de una organización.

Según la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado en el Capítulo II DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO, Sección I, Control Interno se declara en su **Art. 9. _ Concepto y elementos del Control Interno:**

“El control interno constituye un proceso aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada institución que proporciona seguridad razonable de que se protegen los recursos públicos y se alcancen los objetivos institucionales. Constituyen elementos del control interno: el entorno de control, la organización, la idoneidad del personal, el cumplimiento de los objetivos institucionales, los riesgos institucionales en el logro de tales objetivos y las medidas adoptadas para afrontarlos, el sistema de información, el cumplimiento de las normas jurídicas y técnicas; y, la corrección oportuna de las deficiencias de control”. (LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2017, p.5)

Por otra parte, según el autor (Feria, 2017,p.61) expresa que el control interno es una herramienta clave dentro de cualquier organización, dado que, no solo posibilita un trabajo eficiente, ordenado, correcto en cada uno de los procesos diarios que se realizan en una empresa, sino que además protege aquellos activos que son importantes para el desarrollo de la misma, sin embargo, al no existir un adecuado control se están expuestos a sufrir problemas que podrían afectar en el desarrollo de sus actividades.

Así también, (Garcés Ponce, 2021,p.6) acontece que el control interno es el conjunto de procedimientos en donde se refleja la participación de los miembros de una organización, ayuda a proveer la estabilidad razonable en el logro de los objetivos e identificar aquellos riesgos, debilidades o falencias a fin de dar soluciones oportunas de mejoramiento y corregir cualquier tipo de problema.

Para (Zamora et al., 2018,p.10) el control interno es el proceso por el cual una organización sin considerar su actividad económica es sometida a un procedimiento de evaluación a fin de identificar posibles errores no previstos y dar paso al cumplimiento de los objetivos acorde a la planificación respectiva de la institución.

2.2.2. Importancia del Control Interno

El control interno en cualquier organización es de vital importancia y apoyo pues permite evaluar las operaciones que realiza diariamente la entidad y en base a un correcto plan de organización se puede comprobar si se está cumpliendo de forma eficiente y eficaz sus actividades, además de revelar los posibles errores que no permiten cumplir con la misión, visión, objetivos y metas establecidas (Henaó, 2017,p.11).

En su trabajo de titulación el autor (Pintag, 2018,p.15), opina que el rol del control interno en cualquier área o departamento representa un grado de seguridad en cuanto a los procesos, administración e información contable que son manejados diariamente, pues su responsabilidad se basa en detectar cualquier amenaza o error de forma oportuna, con su trabajo la máxima autoridad podrá tomar decisiones correctivas y llevar a la institución a alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz.

En la opinión de (Arias Matute & Gómez Castro, 2019,p.34), hoy en día el control interno se ha convertido en aquel instrumento indispensable para aquellas organizaciones que desean cumplir con sus objetivos, dando así una seguridad razonable a cada una de las funciones a desempeñar, sin embargo, la ausencia de esta herramienta puede atraer un sinnúmero de falencias que perjudiquen al desarrollo de sus actividades, por ejemplo:

- No existe una consecución en el cumplimiento de la misión, visión metas y objetivos.
- Incumplimiento de las normas legales.
- Mala toma de decisiones por parte de los Directivos.
- Incorrecta administración y utilización de los recursos.
- Pérdidas por fraudes

- Resultados erróneos en la información financiera (Arias Matute & Gómez Castro, 2019,p.34).

2.2.3. *Objetivos del control interno*

Según el autor (Mendoza et al., 2018) señala cuatro tipos de categorías establecidas dentro los objetivos del control interno:

- Estratégico
- Información financiera
- Operacionales
- Cumplimiento de disposiciones legales y reglamentos

Por otra parte, dentro de las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado en las **NORMAS GENERALES** del numeral **100 – 02 Objetivos del control interno** se detallan los siguientes objetivos:

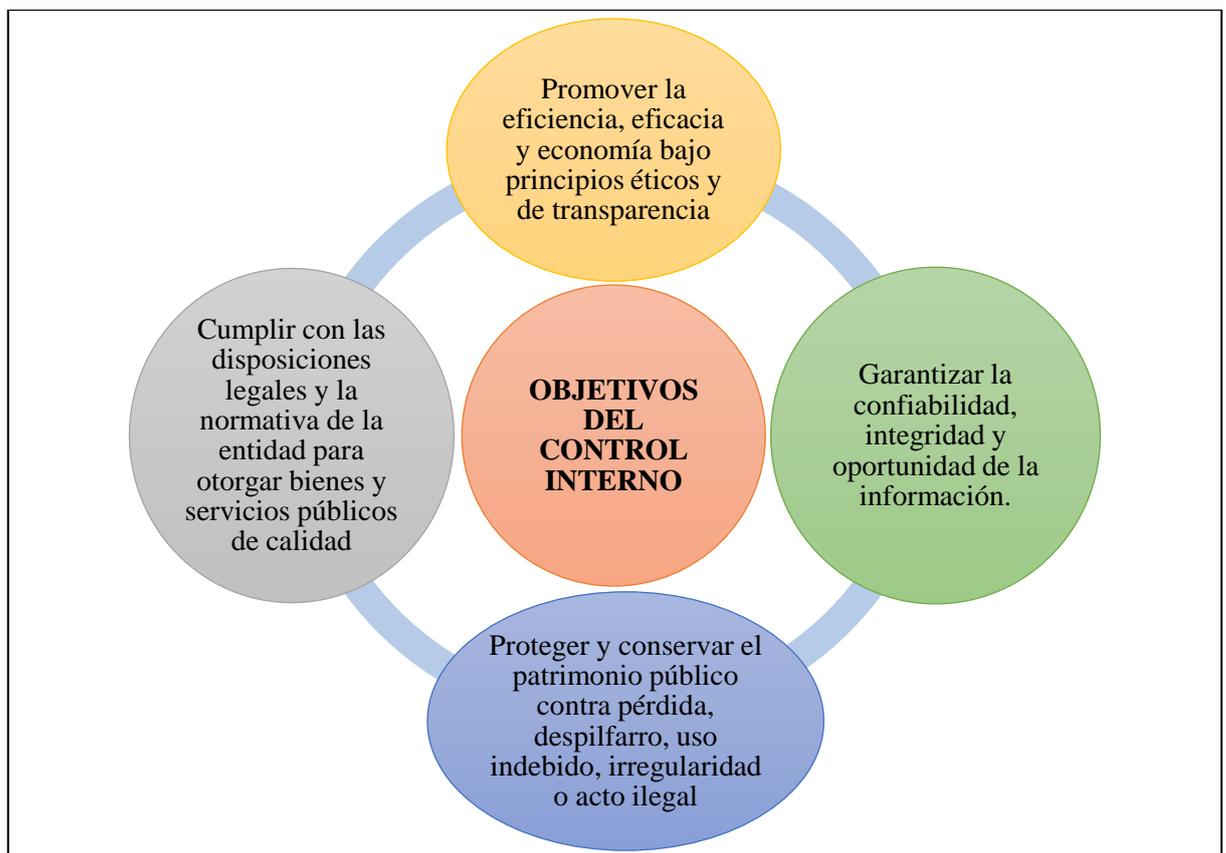


Ilustración 1-2: Objetivos del control interno

Fuente: Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2019

Realizado por: Jaramillo Hardie, 2022

2.2.4. Principios del control interno

En la opinión del autor Alayo Pérez se consideran ocho principios fundamentales dentro del control interno, entre ellos se destacan los siguientes:

- **Principio de igualdad:** se refiere a las medidas orientadas por la entidad para alcanzar un interés en general sin dar ningún tipo de privilegio a un individuo o grupo (Alayo Pérez, 2019, p.37).
- **Principio de moralidad:** es necesario que las empresas desempeñen sus actividades en base al reglamento interno, sin embargo, es importante dejar claro que para realizar sus operaciones se debe trabajar bajo principios y valores éticos como la honestidad, solidaridad, responsabilidad, etc. (Alayo Pérez, 2019, p.37).
- **Principio de eficiencia:** es el resultado entre los recursos e insumos utilizados en términos de igualdad y calidad, es decir, consiste en ejecutar las actividades con el menor coste posible, pero con un grado de eficiencia alto (Alayo Pérez, 2019, p.37).
- **Principio de economía:** los recursos en valor de dinero deberán asignarse de forma responsable, correcta, y suficiente para el cumplimiento de actividades y por tanto de los objetivos (Alayo Pérez, 2019, p.37).
- **Principio de celeridad:** al momento de existir cualquier tipo de inconveniente se deberá dar solución de forma oportuna (Alayo Pérez, 2019, p.38).
- **Principio de imparcialidad y publicidad:** las ejecuciones de las actividades diarias de la empresa deberán realizarse con la mayor claridad posible (Alayo Pérez, 2019, p.38).
- **Principio de valoración de costos ambientales:** se refiere al valor mínimo o impacto ambiental relacionado en la gestión empresarial (Alayo Pérez, 2019, p.38).
- **Principio de doble control:** las operaciones que son ejecutadas en la organización debe contar con un control debidamente asignado y otro adicional, dependiendo de las tareas de los empleados (Alayo Pérez, 2019, p.38).

2.2.5. Clasificación del control interno

El control interno se clasifica de la siguiente manera:

- **Control interno contable:** es aquel control y técnica establecidos para salvaguardar los activos de la empresa, es decir, proteger la información financiera de la organización, además de mejorar la fiabilidad de sus registros contables (Gómez & Lazarte, 2019,p.3).

- **Control interno administrativo:** este tipo de control establece los procesos de la organización a fin de asegurar de forma eficiente y eficaz las operaciones u actividades que se realizan dentro de la entidad, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales, por otra parte, los controles administrativos no tienen relación con los estados financieros de la empresa, puesto que su función no es interferir en la misma (Gómez & Lazarte, 2019,p.3).

2.2.6. *Elementos del control interno*

En la opinión de los autores (Gómez & Lazarte, 2019,p.3) existen 4 elementos que conforman el control interno, entre estos están:

- **Niveles de autorización:** Sin importar el tamaño de la empresa, toda organización está en la obligación de establecer niveles de autorización, es decir un responsable competente para realizar el trabajo de iniciar y aprobar las operaciones o transacciones, por tanto, la información o registro contable debe esclarecer su origen y de quien efectuó su autorización (Gómez & Lazarte, 2019, pp.3-4).
- **Integridad e idoneidad del personal:** sin duda, este es uno de los elementos más importantes que conforma un sistema de control interno, puesto que, resalta la importancia del capital humano sobre el dinero, dicho de otra forma, los individuos que conforman una organización son un pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos, por ello, la empresa deberá tener un excelente plan organizacional que incluya políticas, procesos, en cuanto al reclutamiento y selección de personal, seguido de capacitaciones, incentivos, evaluación de desempeño, etc.; a fin de que sus empleados desempeñen sus funciones de manera eficiente y eficaz y estén realizando sus actividades acorde a sus habilidades (Gómez & Lazarte, 2019,p.4).
- **Prácticas sanas:** establece las diferentes medidas o procesos que adopta una organización para el cumplimiento de sus metas u objetivos institucionales, por otra parte, este tipo de práctica fortalece y ayuda a lograr la eficiencia y eficacia de las operaciones diarias de la entidad, por lo que es importante que su trabajo esté respaldado bajo reglamentos internos, a través de pruebas o manuales (Gómez & Lazarte, 2019,p.4).
- **Auditoría Interna:** es un elemento importante, necesario y de gran soporte para una organización que requiera en general algún tipo de evaluación de control interno, su trabajo se basa en detectar cualquier error, debilidad, amenazas o incluso fraudes que no pudieran ser descubiertas a simple vista. Los elementos de auditoría deberán cubrir el diagnóstico de la organización, es decir sus diferentes áreas. por lo que su responsabilidad es aún más amplia, por ello se deberá tener conocimiento en cuanto a su estructura organizacional, las políticas y procedimiento contable u operativa y el control (Gómez & Lazarte, 2019, pp.4-5).

2.2.7. Deficiencias del control interno

Existen unas algunas deficiencias que provoca un inadecuado control interno y estos pueden dividirse de la siguiente manera:

- **Error humano:** los funcionarios encargados de la ejecución de control interno no cuentan con la capacidad necesaria lo cual conlleva a tomar decisiones equivocadas y por tanto no se cumplirían con los objetivos institucionales.(Contreras et al., 2017,p.10)
- **Acciones de la gerencia:** Siendo una organización que cuente con un excelente control, la autoridad máxima podrá tomar decisiones como impedir momentáneamente la ejecución de los controles internos cuyos fines sean mejorar (Contreras et al., 2017,p.10).
- **Colusión:** se refiere al complot que pueda existir entre dos o más personas que prestan sus servicios dentro de una entidad para cambiar la planificación de un control interno, lo cual no llevaría a que se los objetivos de manera efectiva (Contreras et al., 2017,p.10).

2.2.8. Responsables del control interno

Las normas de control interno es un proceso, cuya responsabilidad está a cargo de la máxima autoridad, la dirección y de los funcionarios de la organización, quiénes contraen el compromiso de que los objetivos de la institución se cumplan acorde a lo planificado. Los directivos de la entidad, cumpliendo con trabajo, deberán prestar su atención en las áreas o departamentos que presenten algún tipo de riesgo, esto con el objetivo de tomar decisiones anticipadas y oportunas (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2019,p.4).

2.2.9. Componentes del control interno

Los componentes del control interno están conformados por cinco elementos clave para medir el nivel de eficiencia y eficacia en las organizaciones.

A continuación, se clasifican los siguientes componentes:

- Ambiente de Control
- Evaluación de Riesgos
- Actividades de Control
- Información y comunicación
- Supervisión y Monitoreo (Rojas et al., 2018,p.5).

2.2.9.1. Ambiente de control

Es el principal componente para llevar a cabo el control interno. En este caso los trabajadores deben tomar en consideración las mejores acciones para lograr mejor ambiente de control dentro de la organización (Tapullima et al., 2021,p.3).

Según la Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado dentro de las NORMAS GENERALES del numeral **200 Ambiente de Control** se define como:

El ambiente o entorno de control es el conjunto de circunstancias y conductas que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno. Es fundamentalmente la consecuencia de la actitud asumida por la alta dirección y por el resto de las servidoras y servidores, con relación a la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades y resultados (NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2019,p.4).

Dentro del ambiente de control se subdividen 7 subcomponentes:

- ✓ Integridad y Valores éticos
- ✓ Administración estratégica
- ✓ Políticas y prácticas de talento humano
- ✓ Estructura organizativa
- ✓ Delegación de autoridad
- ✓ Competencia profesional
- ✓ Coordinación de acciones organizacionales
- ✓ Unidad de Auditoría Interna

2.2.9.2. Evaluación del Riesgo

Se refiere a que la organización, así como los miembros que la componen deben prepararse para cualquier tipo de riesgo que pueda ocurrir dentro de la entidad, por ello, es importante que los funcionarios estén capacitados y desarrollen sus actividades acorde a sus destrezas y habilidades con el objeto de disminuir este tipo de eventos (Tapullima et al., 2021, p.3).

Según la Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado dentro de las NORMAS GENERALES del numeral **300 Evaluación del Riesgo** se estipula lo siguiente:

La identificación de los riesgos es un proceso interactivo y generalmente integrado a la estrategia y planificación. en este proceso se realizará un mapa del riesgo con los factores interno y externos y con la especificación de los puntos clave de la institución, las interacciones con terceros, la identificación de objetivos generales y particulares y las amenazas que se puedan afrontar (NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2019,p.9).

A continuación, se detallan aquellos factores tanto internos y externos que interfieren en la evaluación del riesgo de una organización:

FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	
FACTORES INTERNOS	Infraestructura Personal Tecnología Procesos
FACTORES EXTERNOS	Económicos Políticos Tecnológicos Ambientales Sociales

Ilustración 2-2: Factores internos y externos

Fuente: Normas de control interno de la Contraloría General del Estado

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022.

Dentro de la Identificación de riesgos se subdividen

- ✓ Identificación del riesgo
- ✓ Plan de Mitigación de Riesgos
- ✓ Valoración de los Riesgos
- ✓ Respuesta al cargo

2.2.9.3. Actividades de Control

Son el conjunto de normas indispensables que son utilizadas por la organización para hacer frente a los riesgos encontrados, los cuales representan un factor negativo en el cumplimiento de los objetivos. Estas actividades se pueden realizar en toda la organización, es decir, sin importar el área o departamento, sin embargo, deberán ser informados y aprobados por la alta gerencia para su respectivo proceso (Tapullima et al., 2021,p.3).

Por otra parte, según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado dentro de las NORMAS GENERALES del numeral **300 Actividades de Control** se establece que:

La máxima autoridad de la entidad y las servidoras y servidores responsables del control interno de acuerdo a sus competencias, establecerán las políticas y procedimientos para manejar los riesgos en la consecución de los objetivos institucionales, proteger y conservar los activos y establecer los controles de acceso a los sistemas de información (NORMAS DE CONTROL INTERNO DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2019,p.10).

Las actividades de control se clasifican de la siguiente manera:



Ilustración 3-2: Clasificación de las actividades de control

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022

Además, dentro de las actividades se pueden incluir otros controles que también son útiles para el proceso como:

- ✓ Manual de usuario
- ✓ Tecnología de la información
- ✓ Control administrativo (Serrano et al., 2018,p.4).

2.2.9.4. Información y comunicación

Este componente se refiere a aquellos medios de comunicación en donde todos los funcionarios de la entidad se comunican en un nivel de confianza, es por ello que la información debe ser transmitida de manera clara, puesto que así existirá un buen ambiente laboral y el cumplimiento de responsabilidades por parte del personal de la organización (Yerovi et al., 2019, p.67).

Por su parte los autores (Calle et al., 2020) manifiestan que los canales de comunicación deberá ser lo más entendible, relevante y transparente cuya finalidad sea aportar con información importante para la organización sea esta interna o externa.

2.2.9.5. Seguimiento

Este es el último componente del control interno cuya finalidad se basa en supervisar y monitorear las actividades operacionales de la organización mediante una planificación ordenada y adecuada. Este componente es importante porque permitirá llevar un mejor control en la ejecución de las funciones de cada departamento y así cumplir con los objetivos propuestos en la organización.

2.2.10. Evaluación de control Interno

En lo que respecta a una evaluación de control interno, las organizaciones podrán obtener conocimiento en cuanto al manejo de los recursos, cumplimiento de las normas, ejecución de las actividades operacionales mediante un nivel eficiente y eficaz, el logro de objetivos, misión, visión, mismos que será informados a la máxima autoridad de la institución o a los responsables competentes para la toma de decisiones (Calderón & Delgado, 2018,p.4).

Según el criterio de (Zambrano & Zambrano, 2021,p.18) la evaluación de control interno es el procedimiento para el cual una entidad en cualquiera de esas áreas requiere conocer si se está trabajando bajo la dirección de sus objetivos.

La evaluación de control interno en las entidades públicas requiere ser efectuada con las disposiciones reglamentarias, es decir, con las normas y leyes que la amparan para el buen manejo de los recursos de la organización (Zamora et al., 2018, p.30).

2.2.10.1. Objetivos de la evaluación de control interno

De acuerdo a (Lozano, 2018,p.13) los objetivos de la evaluación de control interno son:

- Recabar información de tipo global sobre la organización en general, así también del área o departamento en donde se ejecute la evaluación (Lozano, 2018,p.13).
- Evaluar el marco estructural del control interno relacionada a la actividad a evaluar con el objeto de identificar las áreas comprometidas a un nivel mayor de riesgo (Lozano, 2018,p.13).
- Determinar las razones que conllevan a la raíz de los posibles problemas en las áreas a evaluar, a fin de establecer los hallazgos encontrados y proponer recomendaciones oportunas y a su vez el mejoramiento del control interno (Lozano, 2018,p.13).
- Establecer el nivel de eficiencia, efectividad y economía para la seguridad de los recursos de la organización como también la seguridad razonable de los datos de tipo financiero, técnico y administrativo (Lozano, 2018,p.13).

2.2.11. Métodos de evaluación del control interno

Es importante mencionar los diferentes métodos de evaluación del control interno, para ello (Quinaluisa et al., 2017), mencionan los siguientes instrumentos:

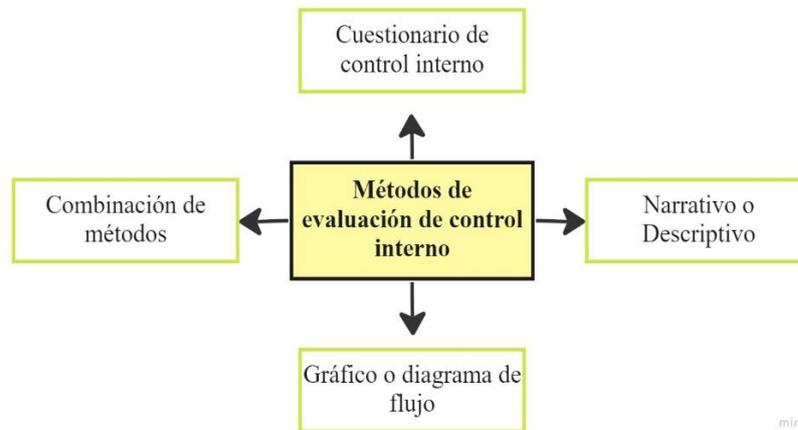


Ilustración 4-2: Métodos de evaluación de control interno

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022

2.2.11.1. Método Cuestionario de control interno

El método de cuestionario de control interno consiste en una serie de preguntas precisas, u ordenadas que se encuentran relacionadas sobre aspectos básicos de la entidad, este se realiza a fin de recabar información clara, suficiente y fidedigna que ayude al auditor a descubrir hechos, evidencia u opiniones verídicas, con el objeto de reunir todos los datos que son necesarios para la presentación del informe final, puesto que en tal documento se evidencia las conclusiones y recomendaciones.

Para este tipo de cuestionarios se pueden utilizar preguntas abiertas o cerradas, es decir, SI, NO Y N/A, según sea el objetivo por alcanzar, la misma que pueden ser dirigidas a uno a varias personas, así también, en un contexto más amplio puede emplearse dentro de una organización en donde se vean involucrados funcionarios, clientes o incluso proveedores. La ponderación dependerá de la respuesta del cuestionario, esto es, si la contestación es negativa, representa una falencia o debilidad en el control interno.

El cuestionario de control interno cuenta con una estructura, la misma que se detalla a continuación:

- Tiempo de la evaluación

- Procedimiento de evaluación
- Componentes (Normas de control interno de la Contraloría General del Estado) y subcomponentes
- Referencia de la fecha y el autor que realiza la evaluación
- Referencia de fecha de control y aprobación
- Columnas de control

2.2.11.2. *Método narrativo o descriptivo*

Según los autores (Quinaluisa et al., 2017,p.3) expresan que este tipo de método consiste básicamente en describir detalladamente las diferentes actividades a ser evaluados de cada área de una organización, sus procedimientos, funcionarios, cargos, registros u otro tipo de información necesaria para su evaluación, sin embargo, este tipo de método debe ser minucioso, puesto que, muchos individuos no expresan de forma clara y comprensible sus ideas por lo que algunas debilidades del control resulten no ser entendidas y detalladas a su perfección.

Dicho de otra forma, (Pintag, 2018, pp. 24-25) aporta con cuatro características esenciales que conforman este tipo de método:

- Origen de los registros/documentos en el sistema.
- Como se realiza el proceso de ejecución
- Disposición de cada registro/documento en el sistema
- Referencia de cómo se realiza los procedimientos de control

Por lo general, este tipo de cuestionarios descriptivo permite realizar preguntas de tipo abiertas, lo que permite a cada individuo responder con amplitud, para ello, las preguntas están conformadas en base a los siguientes criterios:

- ¿Qué informes preparan?
- ¿Quién los realiza?
- ¿A base de que registros se preparan los informes?
- ¿Con que frecuencia se preparan dichos informes?
- ¿Qué tipos de controles se han implantado?
- ¿Quién realiza funciones de control?
- ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo estos controles? (Pintag, 2018, p.25)

2.2.11.3. Método gráfico o diagrama de flujo

El método gráfico o diagrama de flujo es aquella que simboliza todo el proceso, información, movimiento, u operación de forma secuencial y que es realizada en cada área o departamento en donde se efectuará la evaluación, para ello, es claro mencionar los diferentes símbolos utilizados en el control interno como: Inicio y fin, decisión, actividades del procedimiento y flechas de dirección, las mismas que son importantes para que exista una excelente estructura y desarrollo de todo el proceso (Quinaluisa et al., 2017, p.3).

Dentro de las características de este tipo de método, el autor Pintag menciona las siguientes:

- El diseño es un diagrama, que representa los movimientos de cada ciclo, lo que lleva a una mejor claridad y entendimiento sobre la administración y la información contable.
- Refleja de manera detallada, clara y precisa la información.
- Reconocer los controles establecidos (Pintag, 2018,p.26).

Este tipo de método es muy útil, pues que, demuestra de forma comprensible y clara el proceso de evaluación, pues mediante sus diferentes símbolos se refleja la idea a la que el auditor desea llegar. Cada actividad deberá con las referencias correspondientes, es decir, los papeles de trabajo, así también con la documentación que respalde su trabajo y evidencia encontrada (Quinaluisa et al., 2017,p.4).

2.2.11.4. Combinación de métodos

Como su nombre lo indica, es la combinación de cualquiera de los métodos utilizados para la evaluación de control interno, por lo tanto, un auditor puede combinar cuestionarios con flujogramas, o el método descriptivo con cuestionarios, etc.; resultando ser un trabajo más amplio, pero con mejores resultados (Pintag, 2018,p.28).

2.2.12. Normas de control interno para las entidades, organismos del sector público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos

El control interno dentro de los organismos públicos debe ser comprendido y entendido como el marco de aquellas características que son estrictamente rigurosas, puesto que al ser entidades que se encuentran al servicio de la sociedad tienen un arduo trabajo por cumplir, puesto que los recursos de cualquier organismo público también se convierten en bienes de la sociedad (Zamora et al., 2018,p.18).

De acuerdo a la Contraloría general del Estado, cualquier organismo del sector público será el único responsable de la ejecución del control interno, mismo que será aplicado por la máxima autoridad y funcionarios de cada entidad, cuyo fin será establecer un grado de seguridad en el cumplimiento de los objetivos institucionales, metas y proteger los recursos públicos (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2019,p.3).

2.2.13. Talento Humano

Toda organización sin considerar su tamaño y tipo tienen a su disposición trabajadores comprometidos para cumplir con sus actividades diarias y dependen indispensablemente de ellos para alcanzar un objetivo en común, dicho de otra forma, toda entidad está conformada por funcionarios que día a día realizan diferentes operaciones contables, administrativas, de gestión, etc.; por lo que se ven involucrados de manera directa en cada una de ellas y su labor dependerá del éxito o fracaso de una empresa (Sánchez et al., 2020,p.4.).

Es por tal motivo, que el control interno representa gran fortaleza dentro del Talento humano, debido a que

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Descripción de los procesos

Para la ejecución de la evaluación de control a la Unidad de Administración de Talento Humano perteneciente a la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG se utilizó como método de evaluación las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, el mismo que es la base para evaluar a entidades del sector público.

Para el proceso de evaluación, las Normas de control Interno dispone de 5 componentes que serán utilizados durante la ejecución del trabajo de titulación, entre ellos están:

- Ambiente de control
- Evaluación del Riesgo
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión y monitoreo

Así mismo se utilizará como técnica realizar una encuesta a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería, así también una entrevista a la responsable competente de la Unidad de Administración de Talento Humano.

La encuesta se realizó en base a un cuestionario con varias preguntas de tipo cerradas.

3.2. Materiales

- ✓ Computadora
- ✓ Impresora
- ✓ Guía de encuesta
- ✓ Esfero gráfico
- ✓ Hojas bond

3.3. Normas

La metodología de evaluación de control interno aplicada a la Gestión de la Unidad de Administración de Talento Humano correspondiente al Ministerio de Agricultura y Ganadería, se

realizó en base a las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, cuya ley dispone de cinco elementos para su respectiva evaluación.

3.4. Enfoque de investigación

3.4.1. Enfoque cuantitativo

En el presente trabajo de titulación se realizó con enfoque de tipo cuantitativo, ya que el mismo permite suministrar, ordenar y analizar los resultados de la encuesta que es dirigido a los funcionarios de servicio activo de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG, en este caso, son 27 funcionarios públicos que desempeñan distintas funciones en dicha institución.

3.5. Alcance

3.5.1. Descriptivo

Para el desarrollo del tema se utiliza el alcance con carácter de tipo descriptivo ya que describe el elemento de estudio de forma temporal, realizando además un estudio de la población que interviene en el procedimiento del control interno.

3.5.2. Exploratorio

El presente trabajo tiene un alcance de tipo exploratorio ya que permite observar el objeto a estudiar con el fin de identificar el problema.

3.6. Diseño de Investigación

El diseño de investigación para el presente trabajo de titulación es no experimental puesto que no se altera el objeto de estudio, simplemente se pretende observar los acontecimientos de forma natural para luego ser analizados.

3.7. Tipo de estudio

3.7.1. De campo

El tipo de estudio para el presente trabajo fue de campo ya que permitió relacionarse de manera directa con los funcionarios de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG, además de recopilar

información de dicha institución pública en base a técnicas de recolección como a encuesta y entrevista cuyo propósito es dar respuesta a la evaluación de control interno.

3.7.2. Bibliográfica

Para el desarrollo del presente trabajo se realizó la recopilación de un sinnúmero de información bibliográfica extraídos de artículos de revista académica, tesis relacionadas con la temática, publicaciones en internet, lo cual facilitó la estructuración del marco teórico y obtener una visión más clara del tema de estudio.

3.8. Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra

3.8.1. Población y Planificación

Según el autor (Pastor, 2019,p.1) la población es el conjunto total de un objeto que se desea estudiar en un determinado espacio.

La población de estudio para el desarrollo del trabajo representa la cantidad total de todos los funcionarios de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG, actualmente, son 27 servidores públicos que se encuentran laborando en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

3.8.2. Selección y cálculo del tamaño de la muestra

La muestra está representada por una representativa cantidad de la población, que permitirá reducir el tamaño de la población y por ende hacer su estudio más sencillo (Otzen & Manterola, 2017,p.1).

Para el desarrollo de este trabajo técnico la muestra estará constituida por cuatro representantes de cada departamento de la Dirección Distrital 14D01 Morona, MAG.

3.9. Métodos, Técnicas e Instrumentos de investigación

3.9.1. Métodos

3.9.1.1. Método Descriptivo

El método descriptivo es utilizado para suministrar información que sea cuantitativa a fin de analizar los datos estadísticos de un objeto de estudio (Espada, 2021,p.1).

Se utiliza este tipo de método debido a que recopila, caracteriza y analiza la información encontrada para dar paso a la evaluación de control interno.

3.9.1.2. Método Observación directa

Se utiliza este tipo de método directa debido a que permite la recolección de datos mediante la observación del objeto de estudio.

3.9.2. Técnicas

3.9.2.1. Encuesta

La encuesta es un proceso del cual se obtiene de manera directa información real y actualizada, en esta técnica interviene una muestra representativa de la población de estudio (Useche et al., 2019,p.31).

La encuesta será una de las técnicas más importantes del trabajo de titulación, para ello se empleará un cuestionario con preguntas dirigidas a los empleados del sector público del Ministerio de Agricultura y Ganadería con el objeto de recabar información clara y fidedigna.

3.9.2.2. Entrevista

La entrevista es una técnica empleada entre dos o más personas para conocer una situación determinada, en este parámetro se refleja el intercambio de información para llegar a una conclusión (Useche et al., 2019,p.38).

Se realizó una entrevista al Director del Ministerio de Agricultura y Ganadería y al responsable competente de la Unidad de Administración de Talento Humano para dar marcha a la evaluación de control interno en la entidad.

Entrevista de diagnóstico 1

Objetivo: Compilar información suficiente, clara y fidedigna a fin de obtener un diagnóstico general sobre la situación y desempeño de la entidad.

Información general

Entrevistado	
--------------	--

Área o departamento	
Cargo	
Tiempo en el Organismo	

Información personal

Sexo	
Edad	

A continuación, se realizará una serie de preguntas para lo cual usted deberá responder cada una de ellas acorde a su percepción y criterio.

Pregunta 1

¿En el Ministerio de Agricultura y Ganadería se ha realizado una evaluación de control interno a la gestión de la Unidad de Administración de Talento Humano?

Pregunta 2

¿Qué aspectos considera usted relevantes para ser tomados en cuenta en la evaluación de control interno a la gestión de Administración del Talento Humano de la Dirección 14D01 Morona MAG?

Pregunta 3

¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería cuenta con un sistema de control interno por funciones o departamentos?

Pregunta 4

¿Considera usted que el personal que conforma la Unidad de Administración de Talento Humano realiza sus actividades diarias conforme a los objetivos de la institución?

Pregunta 6

¿Cuál es su opinión sobre la labor que se realiza en la Unidad de Administración de Talento Humano?

Pregunta 7

¿Piensa usted que es necesario realizar un control a las funciones y actividades que se realizan dentro de la Unidad de Administración del departamento de Talento Humano?, argumente su respuesta.

Pregunta 8

Indique cuales son los requerimientos más urgentes dentro de esta unidad que usted considera necesarios que sean tomados en cuenta para ser evaluados.

Entrevista de diagnóstico 2

Objetivo: Compilar información suficiente, clara y fidedigna a fin de obtener un diagnóstico general sobre la situación real de la entidad.

Información general

Entrevistado	
Área o departamento	
Cargo	
Tiempo en el Organismo	

Información personal

Sexo	
Edad	

A continuación, se realizará una serie de preguntas para lo cual usted deberá responder cada una de ellas acorde a su percepción y criterio.

Pregunta 1

¿Considera usted necesario realizar una evaluación de control interno a la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano? Argumente su respuesta.

Pregunta 2

¿La Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con un plan estratégico?

Pregunta 3

¿La unidad de Administración de Talento Humano cuenta con un manual de funciones destinadas para cada departamento?

Pregunta 4

¿Posee la Unidad de Administración del Talento Humano un proceso ya establecido para la contratación de selección de personal y cuenta con políticas de reclutamiento, inducción y desarrollo del personal?

Pregunta 5

¿Se informa al personal del MAG sobre las funciones que debe desempeñar en su puesto de trabajo?

Pregunta 6

¿Tiene el Ministerio de Agricultura y Ganadería un plan de capacitación anual?

Pregunta 7

¿Cuenta la Unidad de Administración del Talento Humano con un formulario de evaluación de desempeño para los funcionarios?

Pregunta 8

¿Considera que existe una buena comunicación en las diferentes áreas que conforma el Ministerio de Agricultura y Ganadería?

Pregunta 9

¿El MAG ofrece algún tipo de incentivo a sus funcionarios por su desempeño laboral?

Pregunta 10

¿Qué tipo de plan realiza el Organismo para retener a su personal más idóneo?

Pregunta 11

¿Para medir y evaluar los resultados de gestión en términos de eficiencia y eficacia, la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con indicadores de gestión?

3.9.3. Cuestionario

Se realizó una encuesta en base a un cuestionario de control interno, misma que estuvo conformada por cinco componentes que se encuentran estipulados en las normas de la contraloría general del estado. Dichas preguntas fueron de tipo cerrada y fueron dirigidas a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Tabla 1-3: Cuestionario de Control Interno – Ambiente de Control

	DIRECCIÓN DISTRITAL 14DO1 MORONA MAG	
	CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO	
Área: Unidad de Administración de Talento Humano		

Responsable: Ing. Ana Crespo						
Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.						
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL						
PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Integridad y valores éticos						
¿Conoce usted si existe un código de ética revisado y aprobado por la máxima autoridad del MAG?						
¿Considera usted que en el proceso de reclutamiento y selección del personal la Unidad de Administración del Talento Humano aplica la integridad y valores éticos?						
Subcomponente: Administración estratégica						
¿Conoce usted si existe un plan estratégico en el MAG realizado por Talento Humano y aprobado por la máxima autoridad?						
¿Cuándo ha existido diferencia entre lo planificado y alcanzado, se ha tomado acciones oportunas que mejore la gestión del talento humano?						
Subcomponente: Políticas y prácticas de Talento Humano						
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con un control interno que contenga políticas y prácticas que permita asegurar una planificación y administración apropiada?						

¿Cree usted que la Unidad de Administración del Talento Humano aplica principios como justicia y equidad en el proceso de planificación, clasificación en la selección del personal?						
Subcomponente: Estructura organizativa						
¿Cree usted que el responsable competente de Talento Humano posee la experiencia suficiente, capacidad y habilidades necesarias para ejercer su puesto?						
¿El personal competente de Talento Humano da a conocer el organigrama estructural del MAG?						
Subcomponente: Delegación de autoridad						
¿Las actividades que usted realiza está al conocimiento de la Unidad de Administración de Talento Humano?						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano realiza un seguimiento a las actividades que desarrolla usted dentro de su respectiva área de trabajo?						
Subcomponente: Competencia profesional						
¿Las funciones que usted realiza cumplen con sus competencias profesionales?						
¿Cree usted que las funciones que realiza el responsable competente dentro de la Unidad de Administración de Talento Humano están acorde a su cargo?						

Subcomponente: Coordinación de acciones organizacionales						
¿Considera usted que la Unidad de Administración del Talento Humano es eficiente en las actividades que realiza?						
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos?						
Subcomponente: Adhesión a las políticas institucionales						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con políticas establecidas para el logro de objetivos?						
¿El responsable competente de la Unidad de Administración del Talento Humano está encargado del cumplimiento de estas políticas?						
Realizado por:				Fecha:		
Revisado por:				Fecha:		

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022

Tabla 2-3: Cuestionario de Control Interno – Evaluación del Riesgo

DIRECCIÓN DISTRITAL 14DO1 MORONA MAG		
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO		
Área: Unidad de Administración de Talento Humano		
Responsable: Ing. Ana Crespo		
Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.		
COMPONENTE: EVALUACIÓN DEL RIESGO		
PREGUNTA	RESPUESTA	EVALUACIÓN
		COMENTARIO

	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Identificación de riesgos						
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con un análisis FODA que permita conocer los riesgos tanto internos como externos?						
¿Cuenta Ud. con el apoyo de la Unidad de Administración del talento humano para la identificación de los riesgos internos en su área de trabajo?						
Subcomponente: Plan de mitigación de riesgos						
¿Dentro de la Unidad de Administración de Talento Humano se realiza reuniones sobre los riesgos que pueda afectar en el cumplimiento de los objetivos?						
¿Las estrategias de identificación de riesgos adoptadas por la Unidad de Administración del Talento Humano son socializadas a los funcionarios del MAG?						
Subcomponente: Valoración de los riesgos						
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con indicadores de gestión que permita medir y cuantificar las metas y objetivos planificados con lo ejecutado?						

¿Usted cree que el mayor riesgo que existe es la rotación de personal?						
Subcomponente: Respuesta al riesgo						
¿El responsable competente de la Unidad de Administración del Talento Humano identifica las opciones de respuesta al riesgo?						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con técnicas específicas que permita reducir la probabilidad de impacto del riesgo?						
Realizado por:				Fecha:		
Revisado por:				Fecha:		

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022

Tabla 3-3: Cuestionario de Control Interno – Actividades de Control

	DIRECCIÓN DISTRITAL 14DO1 MORONA MAG					
	CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO					
Área: Unidad de Administración de Talento Humano						
Responsable: Ing. Ana Crespo						
Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.						
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL						
PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Plan de Talento Humano						
¿Conoce usted si existe un plan de talento humano actualizado que forme parte del sistema de planificación anual?						

Subcomponente: Manual de clasificación de puestos						
¿Conoce si existe un manual de clasificación de puestos?						
¿Al ingresar al MAG se le formalizo y dio a conocer sobre sus funciones y responsabilidades?						
Subcomponente: Incorporación de personal						
¿Al ingresar al MAG la Unidad de Administración del Talento Humano le realizó el proceso de inducción de personal?						
¿La Unidad de Administración del TH le realizó una entrevista para el cargo que iba a desempeñar?						
Subcomponente: Evaluación de desempeño						
¿Se han emitido y socializado políticas y procedimiento para la evaluación de desempeño por parte de la Unidad de Administración del Talento Humano?						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano evalúa su desempeño laboral tomando en cuenta el nivel de eficiencia establecido para cada función y tarea?						
Subcomponente: Promociones y ascensos						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano considera el conocimiento, eficiencia y						

desempeño del empleado para algún tipo de ascenso?						
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con un plan anual de evaluación de desempeño?						
Subcomponente: Capacitación y entrenamiento continuo						
¿Ha recibido últimamente capacitaciones acordes a las actividades que realiza dentro de su área de trabajo?						
¿Necesita usted actualizar sus conocimientos?						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano toma en cuenta sus sugerencias o necesidades en base a la capacitación a recibir?						
Subcomponente: Rotación de personal						
¿Cómo funcionario público del MAG ha sido sujetos de cambios periódicos de sus tareas?						
¿La unidad de Administración de TH establece acciones orientadas a la rotación del personal para ampliar su experiencia y conocimiento?						
Subcomponente: Actuación y honestidad de las servidoras y servidores						
¿Se controla que los trabajadores actúen bajo algún tipo de norma o principio de ética y profesionalismo?						

¿La unidad de Administración del Talento Humano imparte seminarios sobre ética profesional?					
Subcomponente: Asistencia y permanencia del personal					
¿La Unidad de Administración del Talento Humano controlan la permanencia del personal en sus puestos de trabajo?					
¿Existen medios y mecanismos que controlen la presencia y permanencia del personal en su área de trabajo?					
Subcomponente: Información actualizada del personal					
¿La unidad de Administración del Talento Humano es el responsable y encargada del control de los expedientes del personal?					
¿Los expedientes que tiene la unidad de Administración del Talento Humano contienen información relacionada con su ingreso, ascensos, evaluación, promoción y retiro del personal?					
Realizado por:				Fecha:	
Revisado por:				Fecha:	

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022

Tabla 4-3: Cuestionario de Control Interno – Información y Comunicación

	DIRECCIÓN DISTRITAL 14DO1 MORONA MAG	
	CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO	
Área: Unidad de Administración de Talento Humano		
Responsable: Ing. Ana Crespo		

Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.						
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Controles sobre sistemas de información						
¿Se asignan los recursos idóneos y necesarios para la implementación de los nuevos sistemas de información?						
Subcomponente: Canales de información abiertos						
¿Se ha establecido políticas sobre canales de información abiertos en la Unidad de administración de Talento Humano, a fin de permitir una mejor interacción entre los funcionarios?						
¿Existe un canal abierto que permita a los funcionarios del MAG realizar algún tipo de problema o queja?						
Realizado por:				Fecha:		
Revisado por:				Fecha:		

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022

Tabla 5-3: Cuestionario de Control Interno - Seguimiento

	DIRECCIÓN DISTRITAL 14DO1 MORONA MAG	
	CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO	
Área: Unidad de Administración de Talento Humano		
Responsable: Ing. Ana Crespo		
Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.		
COMPONENTE: SEGUIMIENTO		

PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Seguimiento continuo o en operación						
¿El responsable competente de talento humano realiza el seguimiento adecuado y oportuno sobre las actividades del MAG?						
¿El responsable competente de talento humano al conocer que existen problemas internos en alguna área en específica del MAG aplica medidas oportunas?						
Subcomponente: Evaluaciones periódicas						
¿Se realizan autoevaluaciones en la Unidad de Administración del Talento Humano?						
¿Se realizan evaluaciones periódicas a sus actividades diarias por parte de la Unidad de Administración del Talento Humano?						
Realizado por:				Fecha:		
Revisado por:				Fecha:		

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Evaluación de Control Interno de la Gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona, MAG.

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Archivo Permanente	AP 1/1
---	--	--------

ARCHIVO PERMANENTE



Organismo Gubernamental	Dirección Distrital 14D01 Morona MAG
Dirección	Calle Guamote y Juan de la Cruz
Naturaleza	Evaluación de control interno
Año	2022

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

4.1.1. Archivo Permanente

 JARAMILLO.M FINANCE COUNSELING	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Índice de Archivo Permanente	IAP 1/1
---	---	----------------

Índice de Archivo Permanente

Archivo permanente	AP
Índice de archivo permanente	IAP
Información general del MAG	IG-MAG
Base legal	BL

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

4.1.2. Archivo corriente

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Información General	IG-MAG 1/3
---	--	-------------------

Datos

Nombre: Dirección Distrital 14d01 Morona MAG

Nombre del Representante Legal: Juan Carlos Rivadeneira

Fecha de Inscripción: 24-05-2017

Registro Único de Contribuyente: 1460021450001

Teléfono:

Ubicación Geográfica

Organismo: Dirección Distrital 14D01 Morona MAG

Provincia: Morona Santiago

Cantón: Morona

Dirección: Calle Guamote y Juan de Salinas

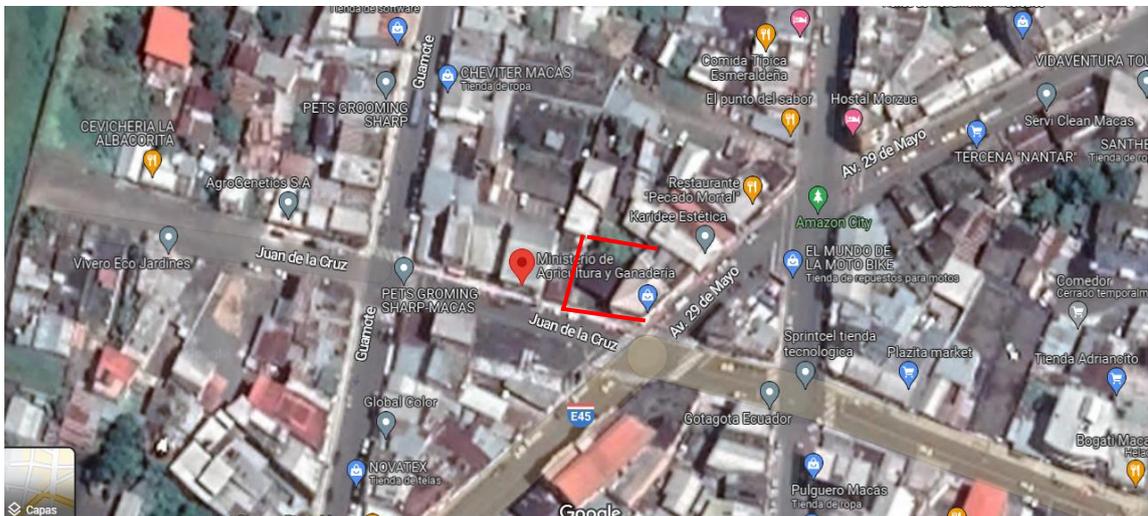


Ilustración 5-4: Ubicación Geográfica

Fuente: (Google Maps, 2023)

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Información General	IG-MAG 2/2
---	--	-------------------

Reseña Histórica

Mediante decreto Ejecutivo Nro. 7 del 15 de enero del 2007 publicado en el registro oficial Nro. 36 del 8 de marzo del mismo año se cambia de denominación del Ministerio de Agricultura y ganadería por el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca. Mediante Decreto Ejecutivo Nro. 6 con fecha 24 de mayo de 2017 a sus artículos 1 y 2 se incide Del Ministerio de Agricultura, Ganadería Acuacultura y Pesca, el Viceministro de Acuacultura y Pesca, cambiando de denominación al Ministerio de Agricultura y Pesca MAG con la consecuente reforma institucional.

Misión

Es la institución rectora del sector agropecuario, encargada de la articulación de los servicios financieros y no financieros, facilitando el desarrollo de los mercados de servicios no financiero, a través de la política pública para la agricultura comercial y la agricultura familiar campesina priorizando los servicios de comercialización, asociatividad e innovación, para mejorar las condiciones de vida de la población garantizando la soberanía alimentaria.

Visión

Ser una institución innovadora, referente regional en el desarrollo de políticas públicas agropecuarios y de prestación de servicios de calidad, consolidando un sistema agroalimentario sostenible y sustentable a nivel económico, social y ambiental.

Principios y valores

Para la ejecución de sus actividades el Ministerio de Agricultura y Ganadería se respalda en los siguientes principios y valores institucionales

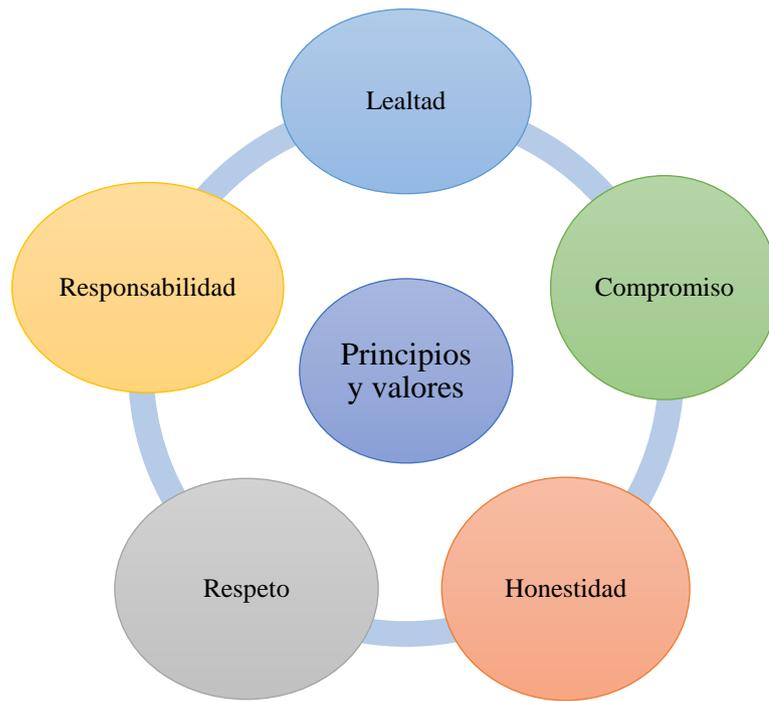


Ilustración 6-4: Principios y valores

Realizado por: Jaramillo, Hardie; 2022

Marco Legal

El Ministerio de Agricultura y Ganadería se ampara por la siguiente base legal en función del cumplimiento de sus actividades:

NORMATIVA	
Constitución de la República del Ecuador	Registro Oficial N° 449; de 20 de octubre de 2008
Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones	Registro Oficial N°.351 del 29 de diciembre de 2010
Código Orgánico Administrativo	Registro Oficial Suplemento N°. 31; de 07 de julio de 2017
Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas	Registro Oficial Suplemento N°.306; 22 de octubre de 2010
Código Orgánico Ambiental	Suplemento del Registro Oficial N°.983, del 12 de abril de 2017
Código Orgánico Integral Penal	Registro Oficial N°. 180, del 10 de febrero de 2014

	<p align="center">MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA</p> <p align="center">Archivo Corriente</p>	<p align="center">AC 1/1</p>
---	--	------------------------------

ARCHIVO CORRIENTE



Organismo Gubernamental	Dirección Distrital 14D01 Morona MAG
Dirección	Calle Guamote y Juan de la Cruz
Naturaleza	Evaluación de control interno
Año	2022

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Índice de Archivo Permanente	ÍAC 1/1
---	---	----------------

Índice de archivo corriente

Archivo corriente	AC
Índice de archivo corriente	IAC
Carta de presentación	CP
Carta de autorización	CA
Carta de compromiso	CP
Orden de trabajo	OT
Visita preliminar	VP
Entrevista al Director del Ministerio de Agricultura y Ganadería	ED-MAG
Entrevista al Responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano	ER-UATH
Carta de inicio de examen	CIE
Cuestionario de control interno - Ambiente de control	CCI-AC
Cuestionario de control interno - Evaluación del riesgo	CCI-ER
Cuestionario de control interno - Actividades de control	CCI-AC
Cuestionario de control interno - Información y comunicación	CCI-IC
Cuestionario de control interno - Supervisión y monitoreo	CCI-SM
Hoja de hallazgo	HH
Informe final	IF

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Carta de Presentación	CP 1/1
---	--	---------------

Macas, 07 de noviembre de 2022

Ing.

Juan Carlos Rivadeneira

DIRECTOR DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA 14D01 MORONA
Presente

De mi consideración:

Reciba un cordial y fraterno saludo, a la vez deseándole éxitos en sus delicadas funciones diarias. Yo **Hardie Bryan Jaramillo Castillo**, con número de cédula **190081347-6**, estudiante del octavo semestre de la Carrera Contabilidad y Auditoría de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Sede Morona Santiago, de la manera más respetuosa solicito a usted me permita realizar mi trabajo de tesis denominado **“EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 14D01 MORONA MAG”**.

La evaluación de control interno será ejecutada en base a los componentes de las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, además se aplicarán técnicas como: entrevistas, encuestas, investigación de información confiable, recolección de datos evidentes, y se presentará un informe con las respectivas irregularidades, conclusiones y recomendaciones para una mejor toma de decisiones.

Expreso mi sincera gratitud y sentimientos de estima.

Atentamente,



Sr. Hardie Bryan Jaramillo Castillo
ESTUDIANTE

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Carta de Autorización	CA 1/1
---	--	---------------

Macas, 14 de noviembre de 2022

Sr.
 Hardie Bryan Jaramillo Castillo
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
 Presente –

De mi consideración:

Yo, Juan Carlos Rivadeneira Loja con número de cédula 1400480628, **DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 14D01 MORONA MAG**, me permito expresarle mi más sincero apoyo para el desarrollo de su trabajo de tesis denominado **“EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 14D01 MORONA MAG”**.

A su vez, le brindo la información que usted crea necesaria para el desarrollo de su trabajo, siempre que sea con fines académicos, sin perjuicio en contra del Ministerio de Agricultura y Ganadería, así como de los funcionarios que laboran dentro de este organismo público.

De antemano, le deseo el mayor de los éxitos.

Atentamente,

Ing. Juan Carlos Rivadeneira
 CI. 1400480628
DIRECTOR DISTRITAL

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Carta de Compromiso	CC 1/1
---	--	---------------

Macas, 16 de noviembre de 2022

Ing. Juan Carlos Rivadeneira

Director de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG

Presente. –

De mi consideración:

Estimado, Ing. Juan Carlos Rivadeneira, por medio de la presente me complacer saludarle y desearle el mejor de los éxitos en sus delicadas funciones, por otra parte, me permito notificarle que se realizará la Evaluación de Control Interno a la Gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG, correspondiente al periodo de noviembre-febrero con el propósito de expresar una opinión sobre el nivel de eficiencia, eficacia y cumplimiento de objetivos en este sector.

Para la ejecución de la evaluación se aplicará los cinco componentes estipulados en las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, así como entrevistas, cuestionarios que permitirá la recolección de información suficiente y clara y de esta forma presentar las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Le expreso mi sincera gratitud y sentimientos de estima.

Atentamente,



Hardie Jaramillo Castillo

ESTUDIANTE

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Orden de Trabajo	OT 1/1
---	---	---------------

Macas, 18 de noviembre de 2022

Ing. Juan Carlos Rivadeneira
Director del Ministerio de Agricultura y Ganadería
Presente. –

De mi consideración:

De acuerdo con el plan de actividades propuesto, presento a usted la orden de trabajo para proceder a desarrollar la Evaluación de Control Interno a la Gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano de la Dirección Distrital 14D01 Morona.

Los objetivos generales son:

1. Realizar la Evaluación de control interno a la gestión del talento humano del MAG.
2. Obtener, evaluar y analizar los procesos de administración de la institución.
3. Elaborar y emitir un informe de manera oportuna que sea veraz y fidedigno, que contenga conclusiones y recomendaciones que aporten a mejoras en el funcionamiento de talento humano.

Al concluir con la evaluación los resultados obtenidos, serán presentados en formato informe y en caso de existir observaciones serán comunicadas a la máxima autoridad del Ministerio de Agricultura y Ganadería 14D01 Morona.

Con sentimientos de gratitud.

Atentamente,



Hardie Jaramillo
JEFE DE AUDITORÍA

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Visita Preliminar	VP 1/1
---	--	---------------

VISITA PRELIMINAR

Al acudir a las instalaciones del Ministerio de Agricultura y Ganadería, en donde se va a realizar la evaluación de control, mismo que se encuentra ubicado en la ciudad de Macas, calle Juan de Salinas y Guamote.

Para dar inicio con la investigación se conoció el lugar en donde se desarrollan las actividades diarias, mediante la observación se notó que el ambiente laboral es agradable y pacífico. Las instalaciones cuentan con 3 edificios, en el edificio 1 se encuentran las oficinas de secretaría, analistas y el auditorio; en el edificio 2 se encuentra la unidad de tierras y en el edificio 3 se encuentran los departamentos de: finanzas, talento humano y administración.

En el MAG se encuentran laborando 27 empleados, mismos que están distribuidos en las diferentes áreas y departamentos.

Se encontraron algunas falencias, como: no se imparte la inducción general al personal del MAG al momento de ser contratado, falta de capacitaciones a los funcionarios sobre temas relacionados a sus funciones, ausencia de compromiso en identificar las necesidades de los servidores y servidoras del MAG para futuras capacitaciones, así también falta de seminarios en el cual se imparta seminarios sobre ética profesional.

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Entrevista al Director	ED-MAG 1/1
---	---	-------------------

Resultado de la Entrevista

La siguiente entrevista se realizó al Director General del Ministerio de Agricultura y Ganadería con el fin de evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano.

Información general

Entrevistado	Juan Carlos Rivadeneira
Área o departamento	Dirección Distrital
Cargo	Director Distrital
Tiempo en el Organismo	5 meses

Información personal

Sexo	Masculino
Edad	45 años

1.- ¿En el Ministerio de Agricultura y ganadería se ha realizado una evaluación de control interno a la gestión de la unidad de administración de talento humano?

El Ingeniero Juan Carlos Rivadeneira expreso que todos los años se realiza una evaluación interna en los procesos del MAG con el fin de medir la eficacia y eficiencia y así mejorar las deficiencias encontradas

2.- ¿Qué aspectos considera usted relevantes para ser tomados en cuenta en la evaluación de control interno a la Gestión de Administración del Talento Humano de la Dirección 14D01 Morona MAG?

Qué se cumplan las disposiciones que están regidas a la normativa legal vigente con la finalidad de mejorar los procesos que dificulten llegar a la eficiencia y eficacia de todas las operaciones de la institución

3.- ¿El ministerio de Agricultura y Ganadería cuenta con un sistema de control interno por funciones y departamentos?

Solamente por funciones.

4.- ¿Considera usted que el personal que conforma la Unidad de Administración de Talento Humano realiza sus actividades diarias conforme a los objetivos de la institución?

Claro que sí ya que el personal está capacitado para cumplir los requerimientos que demandan la institución

5.- ¿Cuál es su opinión sobre la labor que se realiza en la Unidad de Administración de Talento Humano?

Es velar por el cumplimiento de cada funcionario dentro la institución

6.- ¿Piensa usted que es necesario realizar un control a las funciones y actividades que se realizan dentro de la unidad de administración del departamento de talento humano?

Claro que es necesario realizar un control por funciones de actividades a cada empleado para así poder comprobar si las políticas aplicadas dentro de la institución son las correctas, esta tarea se realiza a todos los trabajadores y empleados de la institución por cada uno de los departamentos y bajo la supervisión de los jefes de departamentos.

7.- Indique cuáles son los requerimientos más urgentes dentro de esta unidad que usted considera necesarios que sean tomados en cuenta para ser evaluados.

El Director Distrital del MAG manifestó que el manejo de personal y los procesos que llevan son los requerimientos más necesarios para evaluar.

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Entrevista al Responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano	ER-UATH 1/1
---	--	--------------------

Resultado de la Entrevista

Se procedió a realizar la siguiente entrevista a la responsable competente, Ingeniera Ana Crespo, analista administrativo-financiero encargada de la Unidad de Administración de Talento Humano del ministerio de agricultura y ganadería dándose a conocer los siguientes resultados.

Información general

Entrevistado	Ana Crespo
Área o departamento	Unidad de Administración del Talento Humano
Cargo	Analista Administrativo Financiero
Tiempo en el Organismo	9 años

Información personal

Sexo	Femenino
Edad	34 años

1.- ¿Considera usted necesario realizar una evaluación de control interno a la gestión de la Unidad de Administración de Talento Humano? Argumente su respuesta

El control interno se hace dentro de todas las unidades administrativas cada determinado tiempo como lo dice la ley realizan el proceso de control mediante una auditoría.

2.- ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería cuenta con un plan estratégico?

Si cuenta con un plan estratégico debidamente revisado y aprobado por la máxima autoridad.

3.- ¿La unidad de administración de talento humano cuenta con un manual de funciones destinadas para cada departamento?

Cuenta con un manual que se llama descriptivo de valoración de puestos que es para todos los puestos del ministerio de agricultura y ganadería.

4.- ¿Posee la unidad de talento humano un proceso ya establecido para la contratación de selección de personal?

En el sector público toda la normativa que procedimientos se encuentran ya establecidos en la ley entonces El Ministerio de Agricultura y ganadería se rige en el reglamento y de ahí se desprenden los instructivos de cada proceso que lleva talento humano en este caso en el proceso de reclutamiento y selección se lo realiza de acuerdo con la norma técnica y se lo lleva a través de la plataforma de socio empleo.

5.- ¿Se informa al personal del MAG sobre las funciones que debe desempeñar en su puesto de trabajo?

El Ministerio de Agricultura y ganadería sí informa al personal dentro de la plataforma en cuánto se lanza un proceso de selección esta establece que se debe incluir las actividades a las que están ellos postulan cuánto de este proceso ya se conoce las actividades para las cuales están participando iban a realizar en el caso de ser seleccionados.

6.- ¿Tiene el Ministerio de Agricultura y ganadería un plan de capacitación anual?

El ministerio de Agricultura y Ganadería si cuenta con un plan de capacitación anual el cual se levanta de acuerdo con las necesidades de cada dirección distrital y de cada técnico; esto se basa en la normativa que establece este proceso.

7.- ¿Cuenta la unidad de administración del talento humano con un formulario de evaluación de desempeño para los funcionarios?

La unidad de administración de talento humano si cuenta con formulario para la evaluación de desempeño, el formulario lo determina la norma evaluación de desempeño la misma que establece ya los formatos para realizar este proceso hay una plataforma que se llama sistema integrado de capacitación de talento humano y a través de esa plataforma se realiza este proceso de manera anual.

8.- ¿Considera que existe una buena comunicación en las diferentes áreas que conforman el Ministerio de Agricultura y ganadería?

Si, ya que para realizar el trabajo ya sea administrativo o técnico es necesaria la comunicación esto nos permite aumentar la productividad para poder facilitar que los procesos salgan conforme a la normativa

9.- ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería ofrece algún tipo de incentivo a sus funcionarios por su desempeño laboral?

Actualmente no se encuentra establecidos temas de incentivos en la ley por lo tanto no se dan incentivos monetarios. @

10.- ¿Qué tipo de plan realiza el organismo para retener a su personal más idóneo?

No contamos con un plan de retención como tal dentro del sector público, no existe un programa o plan establecido para la retención del personal dentro de lo que es el Ministerio de Agricultura y ganadería, ya que, su parte operativa es decir la parte que agrega el valor en un 90% corresponde a proyectos de inversión entonces estos proyectos tienen una vida se lanza un proyecto y el mismo hace la contratación del personal mientras dure el proyecto el cual puede durar 3,4 o 5 años. @

11.- ¿Para medir y evaluar los resultados de gestión en términos de eficiencia y eficacia la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con indicadores de gestión?

Si, la Unidad de Administración del Talento Humano cuentan con indicadores de gestión los cuales permiten establecer las metas para la evaluación del desempeño.

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Carta de Inicio de Examen	CIE 1/1
---	--	----------------

Macas, 04 de enero de 2023

Ing. Juan Carlos Rivadeneira
Director de la Dirección Distrital 14D01 Morona MAG
 Presente. –

De mi consideración:

Mediante el presente documento, JARAMILLO-M FINANCE conforme al acuerdo realizado para la realización de la Evaluación de Control Interno al Ministerio de Agricultura y Ganadería que usted representa, notifico a su persona, que se va a realizar la evaluación en un lapso de 30 días.

Cuyo objetivo es:

- Realizar la Evaluación de control interno a la gestión del talento humano del MAG.
- Obtener, evaluar y analizar los procesos de administración de la institución.
- Elaborar y emitir un informe de manera oportuna que sea veraz y fidedigno, que contenga conclusiones y recomendaciones que aporten a mejoras en el funcionamiento de talento humano.

Por lo tanto, solicito de la manera más comedida se me disponga de la información necesario y el espacio adecuado para la ejecución de las actividades.

De antemano agradezco se sirva notificar al personal que corresponda para dar cumplimiento a las actividades mencionadas.

Atentamente,



Hardie Jaramillo
 JEFE DE AUDITORIA

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Ambiente de Control	CCI-AC 1/5
---	--	-------------------

Área: Unidad de Administración de Talento Humano						
Responsable: Anónimo						
Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.						
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL						
PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Integridad y valores éticos						
¿Conoce usted si existe un código de ética revisado y aprobado por la máxima autoridad del MAG?	21	4	2	10	7	Se socializa el código de ética a los nuevos empleados del MAG.
¿Considera usted que en el proceso de reclutamiento y selección del personal la Unidad de Administración del Talento Humano aplica la integridad y valores éticos?	23	4	0	10	8	El MAG aplica valores y principios como el compromiso, respeto, igualdad y equidad.
Subcomponente: Administración estratégica						
¿Conoce usted si existe un plan estratégico en el MAG realizado por Talento Humano y aprobado por la máxima autoridad?	27	0	0	10	10	Si existe un plan estratégico en el MAG.
¿Cuándo ha existido diferencia entre lo planificado y alcanzado, se ha tomado acciones oportunas que mejore la gestión del talento humano?	20	5	2	10	7	Cuando existe diferencia entre lo planificado y alcanzado se realizan reuniones

						para conocer las causas existentes.
Subcomponente: Políticas y prácticas de Talento Humano						
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con un control interno que contenga políticas y prácticas que permita asegurar una planificación y administración apropiada?	24	2	1	10	8	
¿Cree usted que la Unidad de Administración del Talento Humano aplica principios como justicia y equidad en el proceso de planificación, clasificación en la selección del personal?	21	6	0	10	7	Se realizan entrevistas por parte de la U.A.T.H para evaluar la capacidad y experiencia del cargo a desempeñar.
Subcomponente: Estructura organizativa						
¿Cree usted que el responsable competente de Talento Humano posee la experiencia suficiente, capacidad y habilidades necesarias para ejercer su puesto?	21	6	0	10	7	
¿El personal competente de Talento Humano da a conocer el organigrama estructural del MAG?	22	6	0	10	7	Según el Estatuto Orgánico 093 se define una estructura general del MAG.
Subcomponente: Delegación de autoridad						

¿Las actividades que usted realiza está al conocimiento de la Unidad de Administración de Talento Humano?	27	0	0	10	10	Por medio de reportes o informes.
¿La Unidad de Administración del Talento Humano realiza un seguimiento a las actividades que desarrolla usted dentro de su respectiva área de trabajo?	21	4	2	10	7	Se verifica el seguimiento a las actividades por medio de los informes.
Subcomponente: Competencia profesional						
¿Las funciones que usted realiza cumplen con sus competencias profesionales?	23	4	0	10	8	
¿Cree usted que las funciones que realiza el responsable competente dentro de la Unidad de Administración de Talento Humano están acorde a su cargo?	21	0	6	10	7	Las funciones se encuentran estipuladas en el manual de clasificación de puestos del MAG.
Subcomponente: Coordinación de acciones organizacionales						
¿Considera usted que la Unidad de Administración del Talento Humano es eficiente en las actividades que realiza?	24	3	0	10	8	
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos?	21	2	4	10	7	.
Subcomponente: Adhesión a las políticas institucionales						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con	18	1	8	10	3	Se encuentran establecidas en el

políticas establecidas para el logro de objetivos?						Reglamento interno del MAG.
¿El responsable competente de la Unidad de Administración del Talento Humano está encargado del cumplimiento de estas políticas?	24	0	3	10	8	
TOTAL				160	119	

CÁLCULO DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO

Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación Obtenida}}{\text{Ponderación Total}} \times 100$$

$$NC = \frac{112}{160} \times 100$$

$$NC = 74,38\%$$

Nivel del Riesgo

$$NR = 100 - NIVEL DE CONFIANZA$$

$$NR = 100 - 74,38\%$$

$$NR = 25,62\%$$

NIVEL DE CONFIANZA		
Bajo	Moderado	Alto
15-50%	51%-75%	76%-95%

NIVEL DEL RIESGO		
Bajo	Moderado	Alto
5%-24%	25%-49%	50%-85%

Realizado por: Jaramillo Hardie; 2022

Conclusión

Una vez realizado la encuesta a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería por medio del cuestionario de control interno se obtuvo como resultado un nivel de confianza **moderado** del 74,38% y un nivel de riesgo **moderado** de 25,62%.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Evaluación del Riesgo	CCI-ER 2/5
---	--	-------------------

Área: Unidad de Administración de Talento Humano

Responsable: Anónimo

Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.

COMPONENTE: EVALUACIÓN DEL RIESGO

PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Identificación de riesgos						
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con un análisis FODA que permita conocer los riesgos tanto internos como externos?	21	5	1	10	7	
¿Cuenta Ud. con el apoyo de la Unidad de Administración del Talento Humano para la identificación de los riesgos internos en su área de trabajo?	12	13	2	10	6	Se presenta un aviso sobre algún riesgo por parte del funcionario, pero la U.A.T.H no se involucra por su propia cuenta para su identificación. @
Subcomponente: Plan de mitigación de riesgos						
¿Dentro de la Unidad de Administración de Talento	22	1	3	10	6	Existen reuniones

Humano se realiza reuniones sobre los riesgos que pueda afectar en el cumplimiento de los objetivos?						únicamente en las áreas que han sido identificadas.
¿Las estrategias de identificación de riesgos adoptadas por la Unidad de Administración del Talento Humano son socializadas a los funcionarios del MAG?	17	10	0	10	5	Solamente a las áreas en consideración no a todo el personal del MAG. @
Subcomponente: Valoración de los riesgos						
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con indicadores de gestión que permita medir y cuantificar las metas y objetivos planificados con lo ejecutado?	20	2	5	10	7	Existen indicadores de gestión que permiten establecer las metas para la evaluación de desempeño.
¿Usted cree que el mayor riesgo que existe es la rotación de personal?	22	5	0	10	7	Se considera como un riesgo mayor pero no existe rotación del personal dentro del MAG.
Subcomponente: Respuesta al riesgo						
¿El responsable competente de la Unidad de Administración del Talento Humano identifica las opciones de respuesta al riesgos?	22	0	5	10	7	
¿La Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con técnicas específicas que permita	23	0	4	10	8	

reducir la probabilidad de impacto del riesgo?						
				80	53	

CÁLCULO DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO

Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación Obtenida}}{\text{Ponderación Total}} \times 100$$

$$NC = \frac{53}{80} \times 100$$

$$NC = 66,25\%$$

Nivel del Riesgo

$$NR = 100 - \text{NIVEL DE CONFIANZA}$$

$$NR = 100 - 66,25$$

$$NR = 33.75\%$$

NIVEL DE CONFIANZA		
Bajo	Moderado	Alto
15-50%	51%-75%	76%-95%

NIVEL DEL RIESGO		
Bajo	Moderado	Alto
5%-24%	25%-49%	50%-85%

Conclusión

Una vez realizado la encuesta a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería por medio del cuestionario de control interno se obtuvo como resultado un nivel de confianza **moderado** del 66,25% y un nivel de riesgo **moderado** del 33,75% dando las siguientes conclusiones:

- No existe relación directa por parte de la Unidad de Administración del Talento Humano para conocer sobre los riesgos de las áreas que conforma el MAG.
- Las estrategias de identificación de riesgos adoptadas por la Unidad de Administración del Talento Humano no son socializadas a los funcionarios del MAG.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Actividades de Control	CCI-AC 3/5
---	---	-------------------

Área: Unidad de Administración de Talento Humano						
Responsable: Anónimo						
Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.						
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL						
PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Plan de Talento Humano						
¿Conoce usted si existe un plan de talento humano actualizado que forme parte del sistema de planificación anual?	20	0	7	10	7	El plan de talento humano se realiza en base al diagnóstico del personal del MAG.
Subcomponente: Manual de clasificación de puestos						
¿Conoce si existe un manual de clasificación de puestos?	21	6	0	10	7	Existe un descriptivo de valoración de puestos para cada área del MAG.
¿Al ingresar al MAG se le formalizo y dio a conocer sobre sus funciones y responsabilidades?	26	1	0	10	9	En el proceso de selección de personal se da a conocer sobre las actividades que deberá desempeñar.

Subcomponente: Incorporación de personal						
¿Al ingresar al MAG la Unidad de Administración del Talento Humano le realizó el proceso de inducción de personal?	15	12	0	10	6	Solamente la inducción específica sobre su puesto de trabajo. @
¿La Unidad de Administración del Talento Humano le realizó una entrevista para el cargo que iba a desempeñar?	26	1	0	10	9	Se realizan entrevistas de selección a todos los aspirantes.
Subcomponente: Evaluación de desempeño						
¿Se han emitido y socializado políticas y procedimiento para la evaluación de desempeño por parte de la Unidad de Administración del Talento Humano?	23	4	0	10	8	Existe un análisis de evaluación de desempeño acorde a la normativa vigente.
¿La Unidad de Administración del Talento Humano evalúa su desempeño laboral tomando en cuenta el nivel de eficiencia establecido para cada función y tarea?	23	4	0	10	8	
Subcomponente: Promociones y ascensos						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano considera el conocimiento, eficiencia y desempeño del empleado para algún tipo de ascenso?	24	3	0	10	8	
¿Conoce usted si la Unidad de Administración del Talento Humano cuenta con un plan	23	4	0	10	8	La Unidad de Administración cuenta con un

anual de evaluación de desempeño?						plan anual de evaluación de desempeño acorde a la normativa vigente.
Subcomponente: Capacitación y entrenamiento continuo						
¿Ha recibido últimamente capacitaciones acordes a las actividades que realiza dentro de su área de trabajo?	11	16	0	10	4	Se ha recibido capacitaciones en otros temas de interés. @
¿La Unidad de Administración del Talento Humano toma en cuenta sus sugerencias o necesidades en base a la capacitación a recibir?	17	10	0	10	5	Solamente en áreas específicas. @
Subcomponente: Rotación de personal						
¿Cómo funcionario público del MAG ha sido sujeto de cambios periódicos en sus tareas?	6	21	0	10	7	Los funcionarios realizan sus tareas acordes a su ámbito laboral.
¿La unidad de Administración del Talento Humano establece acciones orientadas a la rotación del personal para ampliar su experiencia y conocimiento?	4	14	3	10	8	Debido a que no existe rotación de personal no se ha tomado ningún tipo de acción.
Subcomponente: Actuación y honestidad de las servidoras y servidores						
¿Se controla que los trabajadores actúen bajo algún	25	2	0	10	9	Bajo el reglamento

tipo de norma o principio de ética y profesionalismo?						interno del MAG.
¿La unidad de Administración del Talento Humano imparte seminarios sobre ética profesional?	13	14	0	10	5	Solamente bajo el reglamento interno del MAG. @
Subcomponente: Asistencia y permanencia del personal						
¿La Unidad de Administración del Talento Humano controlan la permanencia del personal en sus puestos de trabajo?	23	4	0	10	8	
¿Existen medios y mecanismos que controlen la presencia y permanencia del personal en su área de trabajo?	24	3	0	10	8	Existe un reloj biométrico que controla la entrada y salida del personal.
Subcomponente: Información actualizada del personal						
¿La unidad de Administración del Talento Humano es el responsable y encargada del control de los expedientes del personal?	25		2	10	9	
¿Los expedientes que tiene la unidad de Administración del Talento Humano contienen información relacionada con su ingreso, ascenso, evaluación, promoción y retiro del personal?	25		2	10	9	
TOTAL				190	142	

CÁLCULO DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO

Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación Obtenida}}{\text{Ponderación Total}} \times 100$$

$$NC = \frac{142}{190} \times 100$$

$$NC = 74,74\%$$

Nivel del Riesgo

$$NR = 100 - \text{NIVEL DE CONFIANZA}$$

$$NR = 100 - 74,74$$

$$NR = 25,26\%$$

NIVEL DE CONFIANZA		
Bajo	Moderado	Alto
15-50%	51%-75%	76%-95%

NIVEL DEL RIESGO		
Bajo	Moderado	Alto
5%-24%	25%-49%	50%-85%

Conclusión

Una vez realizado la encuesta a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería por medio del cuestionario de control interno se obtuvo como resultado un nivel de confianza **moderado** del 74,74% y un nivel de riesgo **moderado** del 25,26% dando las siguientes conclusiones:

- En el proceso de inducción del personal se realiza solamente la inducción específica acorde al puesto a desempeñar.
- El personal del MAG no ha recibido últimamente capacitación acorde a sus funciones.
- La Unidad de Administración del Talento Humano toma en cuenta las sugerencias en algunas áreas específicas para la capacitación.
- La Unidad de Administración del Talento Humano no imparte seminarios sobre ética profesional a los empleados del MAG.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Información y comunicación	CCI-IC 4/5
---	---	-------------------

Área: Unidad de Administración de Talento Humano						
Responsable: Anónimo						
Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.						
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Controles sobre sistemas de información						
¿Se asignan los recursos idóneos y necesarios para la implementación de los nuevos sistemas de información?	7	20	0	10	4	No existe el presupuesto necesario. @
Subcomponente: Canales de comunicación abiertos						
¿Se ha establecido políticas sobre canales de información abiertos en la Unidad de administración de Talento Humano, a fin de permitir una mejor interacción entre los funcionarios?	21	4	2	10	7	Existe una página web del MAG donde se publica las actividades que realiza a nivel provincial.
¿Existe un canal abierto que permita a los funcionarios del MAG realizar algún tipo de problema o queja?	10	17	0	10	5	No existe buzón de queja, los problemas son comunicados a la máxima autoridad. @
				30	16	

CÁLCULO DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO

Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación Obtenida}}{\text{Ponderación Total}} \times 100$$

$$NC = \frac{16}{30} \times 100$$

$$NC = 53.33\%$$

Nivel del Riesgo

$$NR = 100 - \text{NIVEL DE CONFIANZA}$$

$$NR = 100 - 53,33$$

$$NR = 46,67\%$$

NIVEL DE CONFIANZA		
Bajo	Moderado	Alto
15-50%	51%-75%	76%-95%

NIVEL DEL RIESGO		
Bajo	Moderado	Alto
5%-24%	25%-49%	50%-85%

Conclusión

Una vez realizado la encuesta a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería por medio del cuestionario de control interno se obtuvo como resultado un nivel de confianza **moderado** del 53,33% y un nivel de riesgo **moderado** del 46,67% dando las siguientes conclusiones:

- Falta de presupuesto para la implementación de canales de información.
- Ausencia de un canal abierto para el personal.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Seguimiento	CCI-S 5/5
---	--	------------------

Área: Unidad de Administración de Talento Humano						
Responsable: Anónimo						
Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Administración del Talento Humano en base a los componentes de la Normas de control interno de la contraloría general del estado.						
COMPONENTE: SEGUIMIENTO						
PREGUNTA	RESPUESTA			EVALUACIÓN		COMENTARIO
	SI	NO	N/A	POND.	CALIF.	
Subcomponente: Seguimiento continuo o en operación						
¿El responsable competente de talento humano realiza el seguimiento adecuado y oportuno sobre las actividades que desarrolla usted en su área de trabajo?	21	6	0	10	7	
¿El responsable competente de talento humano al conocer que existen problemas internos en alguna área en específica del MAG aplica medidas oportunas?	21	6	0	10	7	Se desarrollan estrategias pero los problemas se dan a conocer por el personal del área.
Subcomponente: Evaluaciones periódicas						
¿El competente responsable de talento humano realiza procesos de autoevaluación a las actividades que usted realiza?	6	14	7	10	3	Se realiza un seguimiento, pero no procesos de autoevaluación
¿Se realizan evaluaciones periódicas a sus actividades por	21	6	0	10	7	

parte de la Unidad de Administración de Talento Humano?						
TOTAL				40	24	

CÁLCULO DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO

Nivel de Confianza

$$NC = \frac{\text{Calificación Obtenida}}{\text{Ponderación Total}} \times 100$$

$$NC = \frac{24}{40} \times 100$$

$$NC = 60,00\%$$

Nivel del Riesgo

$$NR = 100 - \text{NIVEL DE CONFIANZA}$$

$$NR = 100 - 60,00$$

$$NR = 40,00\%$$

NIVEL DE CONFIANZA		
Bajo	Moderado	Alto
15-50%	51%-75%	76%-95%

NIVEL DEL RIESGO		
Bajo	Moderado	Alto
5%-24%	25%-49%	50%-85%

Conclusión:

Una vez realizado la encuesta a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería por medio del cuestionario de control interno se obtuvo como resultado un nivel de confianza **moderado** del 60,00% y un nivel de riesgo **moderado** del 40,00 % dando las siguientes conclusiones:

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos	HH 1/11
---	--	----------------

AUSENCIA DE INCENTIVOS A LOS FUNCIONARIOS DEL MAG	
Ref./PT.	E.R-U.A.T.H
CONDICIÓN	No se entregan incentivos a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería.
CRITERIO	<p>Conforme a la norma 407-05 Promociones y ascensos, estipulado en las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado:</p> <p>Las Unidades de Administración del Talento Humano establecerán un plan de promociones y ascensos para los funcionarios y funcionarias del sector público.</p>
CAUSA	No se encuentra estipulado en la normativa vigente.
EFECTO	Falta de motivación por parte de los funcionarios para que exista un mejor desempeño laboral.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	<p align="center">MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA</p> <p align="center">Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos</p>	<p align="center">HH 2/11</p>
---	---	--------------------------------------

<p align="center">FALTA DE UN PLAN DE RETENCIÓN AL PERSONAL</p>	
Ref./PT.	E.R-U.A.T.H
CONDICIÓN	No existen un plan que retenga al personal más idóneo dentro del Ministerio de Agricultura y Ganadería.
CRITERIO	Según (Toro, 2022,pp:9-10) determina seis estrategias importantes para la retención de personal como: excelente ambiente laboral, comunicación, valorar y reconocer el trabajo, incentivos o ascensos, salario adecuado y financiamiento en salud y bienestar.
CAUSA	No se encuentra estipulado un plan o programa dentro del reglamento interno del Ministerio de Agricultura y Ganadería.
EFECTO	Contratar nuevo personal y mal uso de recurso en nuevas capacitaciones.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	<p align="center">MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA</p> <p align="center">Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos</p>	<p align="center">HH 3/11</p>
---	---	--------------------------------------

<p align="center">FALTA DE APOYO DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS</p>	
Ref./PT.	CCI-IR
CONDICIÓN	La Unidad de Administración del Talento Humano no se involucra directamente en la identificación de riesgos de algunas áreas del MAG.
CRITERIO	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado apartado 300-01 Identificación de riesgos “La identificación de los riesgos es un proceso interactivo y generalmente integrado a la estrategia y planificación. En este proceso se realizará un mapa del riesgo con los factores internos y externos y con la especificación de los puntos claves de la institución, las interacciones con terceros, la identificación de objetivos generales y particulares y las amenazas que se puedan afrontar”.
CAUSA	No existe un programa o control adecuado para la identificación de riesgos dentro de las áreas que conforma el MAG.
EFFECTO	Incumplimiento de los objetivos institucionales.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos	HH 4/11
---	--	----------------

FALTA DE SOCIALIZACIÓN SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	
Ref./PT.	CCI-IR
CONDICIÓN	No se realiza la socialización sobre las estrategias tomadas en cuanto a la identificación de riesgos.
CRITERIO	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado apartado 300-02 Plan de mitigación de riesgos. “En el plan de mitigación de riesgos se desarrollará una estrategia de gestión, que incluya su proceso e implementación. Se definirán objetivos y metas, asignando responsabilidades para áreas específicas, identificando conocimientos técnicos, describiendo el proceso de evaluación de riesgos y las áreas a considerar, detallando indicadores de riesgos, delineando procedimientos para las estrategias del manejo, estableciendo lineamientos para el monitoreo y definiendo los reportes, documentos y las comunicaciones necesarias.”
CAUSA	La socialización de estrategias se expone solo a ciertas áreas de la entidad no a todos los trabajadores de la institución.
EFFECTO	Desconocimiento en cuanto a las estrategias tomadas para la identificación de riesgos.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	<p align="center">MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA</p> <p align="center">Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos</p>	<p align="center">HH 5/11</p>
---	---	--------------------------------------

<p align="center">AUSENCIA DE INDUCCIÓN GENERAL AL PERSONAL</p>	
Ref./PT.	CCI-AC
CONDICIÓN	Falta de inducción general al personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería.
CRITERIO	<p>Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado apartado 200-06 Competencia Laboral “Los directivos de la entidad, especificarán en los requerimientos de personal, el nivel de competencias necesario para los distintos puestos y tareas a desarrollarse en las áreas correspondientes. Así mismo, los programas de capacitación estarán dirigidos a mantener los niveles de competencia requeridos.”</p>
CAUSA	Se enfoca al personal en tener conocimiento más sobre la inducción específica de su puesto de trabajo.
EFFECTO	Escaso conocimiento sobre la cultura organización del organismo público.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	<p align="center">MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA</p> <p align="center">Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos</p>	<p align="center">HH 6/11</p>
---	---	--------------------------------------

<p align="center">FALTA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL</p>	
Ref./PT.	CCI-AC
CONDICIÓN	Ausencia de capacitación al personal sobre temas relacionados a sus requerimientos.
CRITERIO	<p>Según la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación apartado en el Art. 3 Del proceso de formación y capacitación: comprende el fortalecimiento de habilidades y capacidades de los servidores públicos acorde a sus puestos de trabajo.</p>
CAUSA	El plan anual de capacitación no es realizado en base a las necesidades de todos los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería, excepto de algunas áreas.
EFECTO	No existirá crecimiento personal y el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas por parte de los funcionarios que conforma el MAG.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	<p align="center">MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA</p> <p align="center">Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos</p>	<p align="center">HH 7/11</p>
---	---	--------------------------------------

<p align="center">FALTA DE COMPROMISO SOBRE LAS SUGERENCIAS DEL PERSONAL PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN</p>	
Ref./PT.	CCI-AC
CONDICIÓN	Falta de compromiso en cuanto a la toma de sugerencias para futuras capacitaciones al personal del MAG.
CRITERIO	<p>Según la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación apartado en el Art. 18 De la detección de necesidades de capacitación: es responsabilidad de la Administración del Talento humano, sector público, ejecutar el plan de capacitación anual en base a las necesidades del personal.</p>
CAUSA	Ya existe una planificación sobre los temas de capacitación que se tomaran todo el año.
EFECTO	Falta de desempeño laboral y efectividad en las actividades que realiza el personal en sus distintas áreas.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	<p align="center">MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA</p> <p align="center">Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos</p>	<p align="center">HH 8/11</p>
---	---	-------------------------------

<p align="center">AUSENCIA DE SEMINARIOS SOBRE ÉTICA PROFESIONAL AL PERSONAL</p>	
<p>Ref./PT.</p>	<p>CCI-AC</p>
<p>CONDICIÓN</p>	<p>No se realiza seminarios sobre ética profesional al personal del MAG.</p>
<p>CRITERIO</p>	<p>Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado apartado 200-01 Integridad y valores éticos “La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno. La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización. La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción. Los responsables del control interno determinarán y fomentarán la integridad y los valores éticos, para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades institucionales y establecerán mecanismos que promuevan la incorporación del personal a esos valores; los procesos de reclutamiento y selección de personal se conducirán teniendo presente esos rasgos y cualidades.”</p>
<p>CAUSA</p>	<p>Ya existe un código de ética establecido en el MAG.</p>
<p>EFFECTO</p>	<p>Pérdida de principios o valores por parte del personal, así como el aumento de conflictos internos.</p>

<p>Realizado por:</p>	<p>H.B.J.C</p>	<p>Fecha:</p>	
<p>Revisado por:</p>	<p>J.C.L.A</p>	<p>Fecha:</p>	

	<p align="center">MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA</p> <p align="center">Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos</p>	<p align="center">HH 9/11</p>
---	---	--------------------------------------

FALTA DE RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS NUEVOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
Ref./T.	CCI-IC
CONDICIÓN	No existe el recurso suficiente para la implementación de los nuevos sistemas de información.
CRITERIO	<p>Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado apartado 500-01 Controles sobre sistemas de información “En función de la naturaleza y tamaño de la entidad, los sistemas de información serán manuales o automatizados, estarán constituidos por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones administrativas y financieras de una entidad y mantendrán controles apropiados que garanticen la integridad y confiabilidad de la información.”</p>
CAUSA	Falta de recursos para la implementación de sistemas actualizados de información.
EFFECTO	Los datos e información no están debidamente salvaguardados.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos	HH 10/11
---	--	-----------------

AUSENCIA DE UN CANAL ABIERTO PARA EL PERSONAL	
Ref./T.	CCI-IC
CONDICIÓN	No existe una herramienta física para las sugerencias por parte del personal del MAG.
CRITERIO	<p>Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado apartado 500-02 Canales de comunicación abiertos “Se establecerán canales de comunicación abiertos, que permitan trasladar la información de manera segura, correcta y oportuna a los destinatarios dentro y fuera de la institución. Una política de comunicación interna debe permitir las diferentes interacciones entre las servidoras y servidores, cualquiera sea el rol que desempeñen, así como entre las distintas unidades administrativas de la institución. La entidad dispondrá de canales abiertos de comunicación que permita a los usuarios aportar información de gran valor sobre el diseño y la calidad de los productos y servicios brindados, para que responda a los cambios en las exigencias y preferencias de los usuarios, proyectando una imagen positiva.”</p>
CAUSA	Las sugerencias del personal son comunicadas a la máxima autoridad.
EFEECTO	Falta de confianza entre los funcionarios y escasa información sobre sugerencias para la toma de decisiones.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Cuestionario de Control Interno Hoja de Hallazgos	HH 11/11
---	--	-----------------

AUSENCIA DE AUTOEVALUACIONES A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL PERSONAL	
Ref./PT.	CCI-S
CONDICIÓN	No se realizan autoevaluaciones a las actividades ejecutadas por los servidores del MAG.
CRITERIO	<p>Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado apartado 600-02 Evaluaciones periódicas “La máxima autoridad y las servidoras y servidores que participan en la conducción de las labores de la institución, promoverán y establecerán una autoevaluación periódica de la gestión y el control interno de la entidad, sobre la base de los planes organizacionales y las disposiciones normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier eventual desviación que ponga en riesgo el cumplimiento de los objetivos institucionales.”</p>
CAUSA	Poco compromiso por la unidad responsable para realizar autoevaluaciones que son necesarias para conocer el cumplimiento de objetivos.
EFECTO	Desconocimiento en cuanto al nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y la formación profesional.

Realizado por:	H.B.J.C	Fecha:	
Revisado por:	J.C.L.A	Fecha:	

	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA Informe Final	IF
---	--	-----------

1. AUSENCIA DE INCENTIVOS A LOS FUNCIONARIOS DEL MAG

Conclusión

Los servidores y servidoras del Ministerio de Agricultura y Ganadería no reciben ningún tipo de incentivo por su desempeño laboral, por ello se desconoce las ventajas que conlleva valorar el esfuerzo de sus empleados.

Recomendación

Al Analista Administrativo del Talento Humano

Compensar a los funcionarios públicos mediante incentivos no necesariamente económicos, por otra parte, los detalles o el reconocimiento de su esfuerzo en presencia de todo el personal mantendrá un buen desempeño laboral con el fin de aumentar la eficiencia y eficacia de sus servidores.

2. FALTA DE UN PLAN DE RETENCIÓN AL PERSONAL

Conclusión

El Ministerio de Agricultura y Ganadería no cuenta con un plan de retención al personal más idóneo, razón por la cual, existen nuevos empleados que requieren ser capacitados, lo que a su vez genera una mala administración de recursos.

Recomendación

Al Analista – Administrativo del Talento Humano

Realizar un plan de retención al personal más idóneo o diseñar una estrategia que permita retener al servidor más eficiente en su trabajo mediante pequeños incentivos o detalles, reconocimiento de su trabajo, salario adecuado y justo, etc.; esto con el fin de mantener el nivel de eficiencia y eficacia en las actividades del MAG

3. FALTA DE APOYO DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Conclusión

La Unidad de Administración del Talento Humano no se relaciona directamente en la identificación de riesgos de las distintas áreas que conforma el Ministerio de Agricultura y Ganadería, razón por la cual, los funcionarios públicos de este sector son quienes comunican los inconvenientes que surgen en el transcurso de sus actividades.

Recomendación

La Unidad de Administración del talento humano debe inmiscuirse en la comisión encargada de la detección de riesgos, para que de esta manera se aporte con posibles soluciones relacionadas al componente empleados.

4. FALTA DE SOCIALIZACIÓN SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Conclusión

En el Ministerio de Agricultura y Ganadería no existe la debida socialización sobre las estrategias de identificación de riesgos, excepto en las áreas que fueron identificadas como riesgos, motivo por el cual todo el personal no tiene conocimiento acerca de este tipo de situaciones.

Recomendación

Socializar a los servidores y servidoras del Ministerio de Agricultura y Ganadería sobre las estrategias de identificación de riesgos con la finalidad de que cada departamento obtenga el mismo conocimiento.

5. AUSENCIA DE INDUCCIÓN GENERAL AL PERSONAL DEL MAG

Conclusión

El nuevo personal del MAG no es debidamente inducido acerca de la cultura organizacional del MAG.

Recomendación

Realizar la inducción general al nuevo personal del MAG al momento de ser contratado como nuevo servidor del MAG con la finalidad de familiarizarse con la cultura organizacional de este sector.

6. FALTA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL SOBRE TEMAS RELACIONADAS A SUS FUNCIONES

Conclusión

Los servidores y servidoras del Ministerio de Agricultura y Ganadería han participado últimamente de capacitaciones con temas no relacionados a sus funciones.

Recomendación

Capacitar a los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería con contenidos relacionados a sus tareas u obligaciones con el objeto de enriquecer sus conocimientos y aprender sobre temas que ayuden a su formación profesional.

7. FALTA DE COMPROMISO EN LAS SUGERENCIAS DEL PERSONAL PARA FUTUROS CURSOS DE CAPACITACIÓN

Conclusión

Los funcionarios/as del Ministerio de Agricultura y Ganadería no emiten en algunos casos sus sugerencias u opiniones para la elaboración del plan anual de capacitaciones.

Recomendación

Realizar el plan anual de capacitación acorde a las necesidades de los funcionarios del MAG para evitar posibles riesgos o situaciones que perjudiquen el desarrollo de actividades.

8. AUSENCIA DE SEMINARIOS SOBRE ÉTICA PROFESIONAL AL PERSONAL

Conclusión

El personal del MAG realiza sus actividades conforme al código de ética estipulado por el MAG, sin embargo, no ha existido seminarios sobre temas como ética profesional, mismo que es indispensable para que el personal trabaje bajo principios éticos.

Recomendación

Formalizar al personal del MAG sobre seminarios de ética profesional bajo modalidad de tipo presencial o virtual.

9. FALTA DE RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS NUEVOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Conclusión

En las áreas que conforma el MAG carecen de recursos para la implementación de los nuevos sistemas de información, razón por la cual, los datos que son manejados diariamente no están debidamente protegidos.

Recomendación

Los servidores o servidoras a cargo de los sistemas de información podrán elaborar de forma manual controles que permita asegurar la confiabilidad de los datos e información del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

10. AUSENCIA DE UN CANAL ABIERTO PARA EL PERSONAL

Conclusión

Los servidores del Ministerio de Agricultura y Ganadería no cuentan con un canal abierto de forma física, razón por la cual, no existe la confianza de presentar sus quejas o sugerencias.

Recomendación

Implementar un buzón de quejas en el MAG a función de los funcionarios públicos de este sector, a fin de conocer las situaciones que diariamente se presentan por cada departamento.

11. AUSENCIA DE AUTOEVALUACIONES A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL PERSONAL

Conclusión

La Unidad de Administración del Talento Humano no realiza autoevaluaciones a las actividades ejecutadas por los servidores del MAG.

Recomendación

La Unidad de Administración del Talento Humano deberá realizar autoevaluaciones sobre las tareas u obligaciones del personal mediante cuestionarios que permita autoevaluarse de manera justa a fin de conocer si está cumpliendo con los objetivos institucionales del MAG.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Al realizar la estructura teórica de control interno se determinó la importancia de la Unidad de Administración del Talento Humano, ya que se considera como el capital fundamental para organizaciones tanto públicas como privadas, puesto que en sus actividades están: planificar, dirigir, controlar tareas, además de reclutar y seleccionar al personal más idóneo, entre otras que son administradas por el estatuto orgánico del Ministerio de Agricultura y Ganadería y de las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado.
- Los métodos, técnicas e instrumentos fueron estrictamente necesarios para la recopilación de información real, en este caso, se realizó una entrevista a la máxima autoridad del Ministerio de Agricultura y Ganadería, así como a la responsable competente de la Unidad de Administración del Talento Humano, además de aplicar un cuestionario de control interno a los funcionarios de cada departamento.
- Se emitió un informe final conforme a los resultados del cuestionario de control interno, en donde se evidencio los siguientes hallazgos como: ausencia de incentivos, falta de un plan de retención al personal, falta de apoyo de la Unidad de Administración del Talento Humano en la identificación de riesgos, no se realiza la socialización de estrategias de identificación de riesgos, ausencia de inducción general al nuevo personal, falta de capacitación, falta de compromiso en cuanto a las sugerencias del personal para cursos de capacitación, no se realiza seminarios sobre ética profesional, ausencia de recursos para la implementación de los nuevos sistemas de información, inexistencia de un canal abierto y falta de autoevaluaciones al personal.

5.2. Recomendaciones

- Que los responsables de la Unidad de Administración del Talento Humano consideren como guía las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado ya que contienen aspectos importantes del componente Talento Humano.
- A la Unidad de Administración del Talento Humano realizar evaluaciones periódicas al personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería por medio de un cuestionario a fin de identificar las posibles debilidades que afecte al desarrollo de actividades e implementar soluciones oportunas.
- Aplicar las diferentes recomendaciones emitidas en el informe final a fin de solventar posibles riesgos que puedan afectar a las actividades desarrolladas en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.



- Alayo, R. M. (2019). *Sistema de control interno y operatividad en el proceso de tesorería de la Municipalidad Distrital de Comas, 2010-2014* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2870689>
- Arias Matute, A. E., & Gómez Castro, E. A. (2019). *Evaluación y propuesta de mejora al sistema de control interno del Departamento de Movilidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería* –MAG [BachelorThesis]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/31845>
- Calderón, N. P. L., & Delgado, D. L. V. (2018). Auditoría de control interno al departamento financiero de Empresa Pública Municipal de Agua Potable del Tulcán. *Uniandes Epistema*, 5(0), Art. 0.
- Calle, G. O., Narváez, C. I., & Erazo, J. C. (2020). Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad Cía. Ltda. *Dominio de las Ciencias*, 6(Extra 1), 429-465.
- Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado*, (2019) (testimony of Contraloría General del Estado). <https://www.unemi.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/NORMAS-DE-CONTROL-INTERNO-DE-LA-CONTRALORIA.pdf>
- Contreras, L. A., Barradas, B., & Rodríguez, A. (2017). *Importancia del Control Interno*. II Congreso Internacional MAUV, Universidad Veracruzana. https://www.uv.mx/mauditoria/files/2017/11/1.-BLADIMIR-CONTROL_INTERNO.pdf
- Espada, B. (2021, abril 29). *Qué es el método descriptivo y ejemplos*. okdiario.com. <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>
- Garcés Ponce, K. L. (2021). *Evaluación del Control Interno al departamento de talento humano de la constructora Constructek por el periodo 2019* [BachelorThesis, Pontificia



<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3148>

Gomez, M. C., & Lazarte, C. (2019). *Control Interno* [Universidad Nacional de Tucumán].

<http://repositorio.face.unt.edu.ar:8920/bitstream/handle/123456789/766/Control%20Interno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Henao, Y. (2017). *Importancia del Control Interno como herramienta en la detección y prevención de riesgos empresariales.*

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/11020/0567378.pdf;jsessionid=3058F54E6C15791394FF594E08CD3C1B?sequence=1>

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, n.º 073 (2017). <https://www.uafe.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/A2-LEY-ORGANICA-DE-LA-CONTRALORIA-GENERAL-DEL-ESTADO.pdf>

Lozano, P. Y. (2018). *Evaluación al control interno del MAGAP - Unidad de Tierras de la provincia de Pastaza año 2016* [BachelorThesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]. <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/12971>

Mendoza, W. M., García, T. Y., Delgado, M. I., & Barreiro, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.

Navarrete Giler, M. E., & Ramírez Castro, S. G. (2019). *Evaluación del control interno del área financiera de la EPMAPA-PED del cantón Pedernales en el periodo 2014-2017* [BachelorThesis, Calceta: ESPAM MFL]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/981>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *PUEBLO CONTINENTE*, 30(1), Art. 1.

Pintag, J. A. (2018). *Diseño de un sistema de control interno a través de la metodología COSO II – ERM, en la Empresa Editex Industria Gráfica, cantón Riobamba, provincia de*



<http://dspace.epoch.edu.ec/handle/123456789/8866>

Quinaluisa, N., Ganchozo, M., Reyes, M., & Arriaga, G. (2017). *Evaluación del sistema de control interno en empresas privadas*. 3(8).

https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:MAi7RizCSV0J:scholar.google.com/+Evaluaci%C3%B3n+del+sistema+de+control+interno+en+empresas+privadas&hl=es&as_sdt=0,5

Rojas, W., Chiriboga Mendoza, M., & Pacheco Vergara, J. (2018). Componentes del control interno en pequeñas y medianas empresas. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun* - ISSN: 2697-3456, 2(3), Art. 3.

<https://doi.org/10.46296/yc.v2i3.0009>

Sánchez, E. E. B., Zambrano, M. I. Z., & Giler, M. A. B. (2020). Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 6(4), 1312-1338.

Serrano, P., Morales, O., & Herrera, J. (2018). *El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador)*.

Tapullima, E. L., Reategui, M. A., & Risco, E. E. L. (2021). Control interno y gestión administrativa de la municipalidad provincial de Picota. *Balance's*, 8(11), Art. 11.

Toro, Á. (2022, junio 9). *Estrategias para la Retención de Personal en la empresa*.

<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/estrategias-retencion-personal/>

Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira.

<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>



epoch

**Dirección de Bibliotecas y
Recursos del Aprendizaje**

Yerovi, G. A. L., Cedeño, F. M. A.,

González, J. S., & Garófalo, C. A. (2019). *Los sistemas de control interno y su incidencia en la eficiencia y eficacia empresarial* (1.^a ed.). Edicumbre Editorial Corporativa.

Zambrano, E. J., & Zambrano, J. D. (2021). *Evaluación del control interno en la dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chone periodo 2017-2018* [BachelorThesis, Calceta: ESPAM MFL].
<http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1463>

Zamora, W. M. M., Ponce, T. Y. G., Chávez, M. I. D., & Cedeño, I. M. B. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.





epoch

Dirección de Bibliotecas y
Recursos del Aprendizaje

**UNIDAD DE PROCESOS TÉCNICOS Y ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO Y
DOCUMENTAL**

REVISIÓN DE NORMAS TÉCNICAS, RESUMEN Y BIBLIOGRAFÍA

Fecha de entrega: 19 / 06/ 2023

INFORMACIÓN DEL AUTOR/A (S)
Nombres – Apellidos: HARDIE BRYAN JARAMILLO CASTILLO
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
Facultad: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Carrera: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
Título a optar: LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
f. Analista de Biblioteca responsable: Ing. CPA. Jhonatan Rodrigo Parreño Uquillas. MBA.



0861-DBRA-UPT-2023