UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

FORMA: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"CONTROL INTERNO DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA, PROVINCIA MORONA SANTIAGO, AÑO 2023"

AUTORAS:

VANESSA CRISTINA MONCAYO CHUMBIA
EYDI NAYELI MOYANO MANZANO

DIRECTOR:

ING. OSCAR PAUL TANQUEÑO

GUARANDA – ECUADOR
2024

TEMA DE INVESTIGACIÓN

"CONTROL INTERNO DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA, PROVINCIA MORONA SANTIAGO, AÑO 2023"

AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a Dios por un día más de vida y por permitir llegar a cumplir uno de nuestros objetivos de vida. A mis padres, Patricio Moncayo y Cecilia Chumbia por ser mi fuente de amor e inspiración, además de mi deseo de superación inquebrantable, por estar siempre apoyándome, en las buenas y en las malas, por ser ese soporte en mi vida y en cada etapa de mi vida. A mis hermanos, Pamela Moncayo, Anabela Moncayo y Alexander Moncayo por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión durante todo el proceso que hemos crecidos juntos. Su amor y aliento fueron fundamentales para alcanzar este logro.

Exteriorizo mi más sincero agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar especialmente a mi querida Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la carrera de Contabilidad y Auditoría, por darme la oportunidad de estudiar la carrera académica de mi complacencia, además un afectuoso reconocimiento a los docentes que han sido guías excepcionales, ofreciendo a los jóvenes una formación tanto humana como académica. En particular, agradezco a mi director académico, Ing. Oscar Tanqueño, por su valiosa orientación y por inculcarme los conocimientos necesarios para culminar con éxito este proyecto de investigativo.

De igual manera, quiero expresar mi más sincero y afectuoso agradecimiento a mis pares académicos Ing. Xavier García e la Ing. Maura Gavilánez, quienes han sido un apoyo integral e incondicional por compartir sus conocimientos, enseñanzas, observaciones y retroalimentar para la culminación de este proyecto de investigación. Además, Expreso mi agradecimiento al distrito Taisha por su apertura, al personal de talento humano ya que sin su ayuda no sería posible la culminación del proyecto de investigación.

Vanessa Cristina Moncayo Chumbia

Agradezco a Dios por darme la salud y la fuerza para lograr mi objetivo, a mi padre y mi madre, mi hermana y familia por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión durante todo este proceso sus apoyos fueron cruciales para que pudiera alcanzar este objetivo en mi vida, impidiéndome rendirme.

A mis docentes que fueron crucial para formar parte del cumplimiento de este proyecto de integración curricular, como director a la Ing. Oscar Tanqueño, por su invaluable guía, dedicación, sus consejos y sugerencias que fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo, como pares académicos al Ing. Xavier García e Ing. Maura Gavilánez, por brindarme su ayuda con sus conocimientos y experiencia que fueron fundamentales para fortalecer la investigación y culminar con éxitos este proceso, siendo los tres docentes los pilares principales de este logro.

A la Universidad Estatal de Bolívar, la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática y la Carrera de Contabilidad y Auditoría por abrirme las puertas y dejar obtener en sus aulas los conocimientos para ser una profesional.

También quiero expresar mi gratitud a todos mis amigos y compañeros que me brindaron su apoyo a lo largo de cada etapa de mi carrera y agradezco los momentos de estudio compartidos y su amistad, que fue invaluable durante este camino. Finalmente, agradezco a todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron a la realización de este trabajo.

Eydi Nayeli Moyano Manzano

DEDICATORIA

Finalmente ha llegado el momento tan esperado, el instante por el que he luchado y me he esforzado a lo largo de toda mi carrera académica y al primero a quien quiero dedicar este logro es a mi Creador, al Todo poderoso, quien siempre ha estado a mi lado en los momentos de debilidad y dificultad. A Dios, nuestro Señor.

A mis padres, Patricio y Cecilia quienes son mi pilar fundamental, mi fuente de amor e inspiración, además de mi deseo de superación inquebrantable, ya que en mis padres he encontrado el ejemplo de la perseverancia y la constancia de ser mejor día a día, elevando mi espíritu emprendedor e independiente.

Vanessa Cristina Moncayo Chumbia

Mi proyecto de investigación lo dedico a Dios por brindarme salud y vida, a mis padres por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración este logro es tan suyo como mío por fortalecer en nosotras los valores como el respeto, amor, humildad y ser quienes desde el principio me apoyo incondicionalmente y sacarme adelante.

Finalmente, a mi familia y a mis hermanas que siempre estuvieron a mi lado todo este tiempo que de una u otra forma me impulsaron a persistir en mis sueños y objetivos, y por recordarme constantemente que, aunque se presenten obstáculos, es fundamental seguir adelante.

Eydi Nayeli Moyano Manzano

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Oscar Tanqueño, Ing. Maura Gavilánez Ing. Xavier García, en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración **"CONTROL INTERNO DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA, PROVINCIA MORONA SANTIAGO, AÑO 2023"** desarrollado por las señoritas, Moncayo Chumbia Vanessa Cristina y Moyano Manzano Eydi Nayeli.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la carrera CONTABILIDAD Y AUDITORIA, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

Guaranda, 03 de octubre del 2024

Ing. Oscar Tanqueño
Director

Ing. Maura Gavilánez
Par Académico

Ing. Xavier García
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras, Vanessa Cristina Moncayo Chumbia y Eydi Nayeli Moyano Manzano, portadoras de la Cédula de Identidad No. 1600900409 y 0202208278 en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: : **CONTROL INTERNO DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA, PROVINCIA MORONA SANTIAGO, AÑO 2023** modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Moncayo Chumbia Vanessa Cristina

Moyano Manzano Eydi Nayeli

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO I

DEDICATORIA II

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN III

DERECHOS DE AUTOR III

ÍNDICE DE CONTENIDO IV

INDICE DE TABLAS V

INTRODUCCIÓN 1

ABSTRACT 4

CAPÍTULO I 5

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5

1.1 Descripción del Problema 5

1.2 Formulación del Problema 6

1.3 Preguntas de Investigación 6

1.4 Justificación 7

1.5 Objetivos: 8

1.5.1 Objetivos General 8

1.5.2 Objetivo Específicos 8

1.6 Hipótesis 9

1.7 Variables (Operacionalización) 9

1.7.1 Variable independiente 9

1.7.2 Variable Dependiente 9

1.8 Operacionalización de variables 9

2.1 Antecedentes 12

2.1.1 Antecedentes académicos 12

2.1.2. Antecedentes investigativos 13

2.3 Conceptual.....23

2.1.5. Legal.....29

2.1.6 Georeferencial.....34

CAPÍTULO III.....35

METODOLOGÍA.....35

3.2. Enfoque de la investigación 35

3.2.1 Cualitativo 35

3.3. Métodos de Investigación.....36

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....37

3.5. Universo, Población y Muestra 38

3.6. Procesamiento de la Información.....39

CAPITULO IV 40

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....40

CONCLUSIONES.....68

RECOMENDACIONES.....69

BIBLIOGRAFÍA.....70

ANEXOS 74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable independiente..... 10

Tabla 2. Variable dependiente..... 11

Tabla 3. Matriz de población..... 39

Tabla N°4. Protocolos específicos para el manejo de información confidencial..... 42

Tabla N°5. Los procedimientos de control interno 43

Tabla N°6. Cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos 44

Tabla N°7. Herramientas tecnológicas..... 45

Tabla N°8. Protección de la información confidencial 46

Tabla N° 9. Plan de contingencia..... 47

Tabla 10. Cuestionario de control interno..... 49

Tabla 11. Hoja de hallazgos N.1 51

T**abla 12.** Hoja de hallazgo N.2 52

INDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfica 1. Componentes del control interno 18

Gráfica 2. Ubicación del distrito Taisha 14D05 de educación.....34

Gráfica 3. Estructura Distrital de Ministerio de Educación Taisha 14D05.....38

Gráfica 4. Procedimientos documentados para el manejo de recursos humanos 43

Gráfica 5. Los procedimientos de control interno.....43

Gráfica 6. Cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos.45

Gráfica 7. Herramientas tecnológicas 46

Gráfica 8. Protección de la información confidencial.....47

Gráfica 9. Plan de contingencia.....48

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación referencia acerca del control interno de la gestión del departamento de talento humano en el distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago, año 2023. Es importante enfocarnos en el cumplimiento del Control Interno; el cual se establece, para lograr alcanzar la misión, visión y los objetivos, obteniendo una administración correcta y transparente de los recursos, garantizando así la protección del ambiente laboral, la salud humana, la integridad física y mental de todos los servidores y trabajadores. (Torres, 2018)

Por tanto, el tema causa interés debido a que el control interno en ciertos casos no es ejecutado de manera correcta, algunos mencionan que no es un instrumento de gestión capaz de lograr la eficiencia y eficacia al momento de gestionar una actividad. Para tener conocimiento si cumple con las políticas y procedimientos como los establece el reglamento interno y las demás disposiciones legales en las que se administra, así como también el cumplimiento de las metas y objetivos propuestas por el departamento, se realizó una análisis breve para realizar recomendaciones en base a la información recolectada del control interno de la gestión del departamento de talento humano en el distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago, año 2023.

Es importante reconocer y valorar el papel fundamental que desempeña el talento humano en diversas áreas. Actualmente, las personas no son solo números o estadísticas, sino el recurso más valioso de cualquier organización y se les valora por sus habilidades y contribuciones al desarrollo de la organización.

Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación se realizó los procedimientos de control interno en la gestión que realiza el departamento de talento humano para analizar las competencias técnicas y conductuales de los colaboradores, para así mejorar su desempeño laboral y promueve una cultura organizacional positiva. Por otra parte, es esencial contar con mecanismos internos que ayuden a identificar deficiencias en los procedimientos aplicados y permitir la implementación oportuna de medidas correctivas y preventivas, esto implica la necesidad de realizar un

control interno en la gestión que realiza el departamento de talento humano, para tener conocimiento de su gestión si respeta las políticas y procedimientos como los establece el reglamento interno y las demás disposiciones legales en las que se administra, así como también el cumplimiento de las metas y objetivos propuestas por el departamento, para ello se realizó un análisis del control interno de actividades al departamento de talento humano del distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha en el período 2023.

De este modo, el proyecto de investigación consta de cinco capítulos, a continuación, se detalla cada uno de ellos.

Capítulo I. Formulación general del proyecto.

Se detalla de manera general el proyecto dando a conocer la problemática, la formulación del problema, las preguntas de investigación, la justificación donde se detalla nuestra necesidad y propósitos de investigación para responder dudas e inquietudes planteados por los autores, seguidos por el objetivo general, objetivos específicos, hipótesis, variables y la operacionalización de variables.

Capítulo II. Marco teórico.

Está estructurada de marco teórico, científico, conceptual, legal y referencial, esto sustenta la investigación el cual se detalla conceptos asociados a la temática, permitiendo al lector una fácil comprensión lectora del tema de investigación.

Capítulo III. Metodología.

Se menciona el tipo, métodos, enfoque, técnicas e instrumentos para la recolección de datos identificando la población y muestra que se tomó en cuenta durante todo el proceso de investigación.

Capítulo IV. Resultados y discusión.

Se describe las discusiones de los resultados obtenidos, para luego realizar conclusiones y recomendaciones sobre el control interno en la gestión del talento humano.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la incidencia que tiene el control interno en la gestión del talento humano en el distrito 14D05 del Cantón Taisha provincia de Morona Santiago. El trabajo de investigación se fundamentó en las teorías de autores, en las entrevistas realizadas a los integrantes del departamento administrativo cuyo componente es el talento humano, de la cual se identificó algunas debilidades mismas que deben ser mejoradas para obtener una eficiente gestión por parte del talento humano.

Los instrumentos de recolección de datos permitieron evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas, pues proporciona una seguridad razonable a las empresas, al contribuir en el cumplimiento de los objetivos institucionales por el alcance que genera en la confiabilidad de la información, la eficiencia y eficacia de las operaciones, el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas y el control de los recursos. es así, una herramienta principal al formular e implementar las estrategias que sirve para el desarrollo del trabajo de investigación

Finalmente, se estableció las deficiencias existentes en el control interno de la gestión del departamento de talento humano. Estas surgen por insuficiente precisión en las fases de planificación, ejecución y evaluación. Para mejorar la eficiencia y eficacia del proceso administrativo, se recomendó realizar periódicamente un análisis del control interno para mejorar las funciones administrativas y el cumplimiento de las regulaciones del departamento.

Palabras clave. CONTROL INTERNO, EVALUACIÓN, TALENTO HUMANO, GESTIÓN, FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

ABSTRACT

This research aims to determine the impact that Internal Control has on the Management of Human Talent in District 14D05 of the Taisha canton, Province of Morona Santiago. The research work was based on the authors' theories, on the interviews carried out with the members of the administrative department whose component is human talent, of which some weaknesses were identified that must be improved to obtain efficient management by the talent humans.

The data collection instruments made it possible to evaluate the fulfillment of the objectives and goals, since they provide reasonable security to companies, by contributing to the fulfillment of institutional objectives due to the scope that it generates in the reliability of the information, the efficiency and effectiveness of operations, compliance with laws, regulations and established policies and control of resources. Thus, it is a main tool when formulating and implementing the strategies that serve for the development of research work.

Finally, the existing deficiencies in the internal management control of the human talent department were established. These arise due to insufficient precision in the planning, execution and evaluation phases. To improve the efficiency and effectiveness of the administrative process, it was recommended to periodically conduct an internal control analysis to improve administrative functions and compliance with department regulations.

PALABRAS CLAVE. - INTERNAL CONTROL, EVALUATION, HUMAN TALENT, MANAGEMENT, ADMINISTRATIVE FUNCTIONS.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

A finales del siglo XIX las medidas de control surgen, esto, debido a que los negociantes buscan salvaguardar sus intereses por ello, (Alfaro, 2022) menciona que la primera definición formal de Control Interno fue determinada inicialmente por el Instituto Americano de Contadores Públicos, bajo el patrocinio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI). (Alfaro, 2022)

Para (Stefano, 2019) El control interno facilita el análisis de la gestión de una empresa, negocio en nuestro caso del departamento de talento humano, pues a nivel nacional e internacional se reconoce como una herramienta básica-fundamental que permite conocer el funcionamiento interno, establecer sistemas de control interno o mejorar los ya existentes para nivelar y controlar el cumplimiento de las rutinas de trabajo de los distintos departamentos de una empresa y/o institución. En el Ecuador, la educación en todos sus niveles es reconocida como un derecho en la Constitución Nacional, porque es fundamental para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, permitiéndoles ser partícipes activos en su desarrollo, con el fin de garantizar la igualdad y la inclusión social necesarias para el Buen Vivir.

Por tanto, el control interno de la gestión del departamento talento humano del distrito 14D05 de la provincia de Morona Santiago son esenciales para mejorar la calidad educativa. Sin embargo, el departamento encargado de asesorar a los administrativos y docentes, ha enfrentado críticas debido a la inadecuada organización administrativa y gestión de recursos en los planteles públicos. Además, se evidenció como primera instancia que en el departamento de talento humano no se realizan capacitaciones de manera constantes y progresivas, tal como lo establece el manual de funciones y la norma de control interno 407-06, lo que tiene como efecto que el personal no esté totalmente capacitado para cumplir con el desempeño de sus funciones establecidas en la institución, ocasionando desactualizaciones en los procesos que son llevados a cabo.

Esta deficiencia ha impedido un trabajo en equipo efectivo, estas dificultades impactaron negativamente en la calidad del servicio educativo y en el desempeño de los administrativos, por lo que se sabe que el objetivo tanto como del control interno y la gestión del talento humano es servir al bien común de la sociedad mediante el uso eficiente de los recursos, potenciando las competencias de la institución. Por ello, es crucial que este proceso se incluya en las planificaciones y sea llevado a cabo por el consejo de administración. El control interno debe estar diseñado para proporcionar un grado razonable de seguridad, eficiencia y eficacia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y administrativa, y cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

Considerando la necesidad urgente de cumplir y estar acorde a las exigencias actuales del Estado mediante el Ministerio de Educación, el control interno de la gestión del talento humano debe ser permanentemente evaluado para determinar el cumplimiento de sus funciones, el grado de capacitación de los docentes y administrativos, su perfeccionamiento e idoneidad moral y ética. Ya que resulta sustancial, y ayudaría a solventar, definir y profundizar como las correctas medidas en el control interno permite maximizar todos los procesos y fomentar las capacidades para administrar optimizando el manejo de cada uno de los recursos con los que se cuenta.

1.2 Formulación del Problema

¿Evaluación del control interno en la gestión del departamento de talento humano para optimizar los procesos necesarios del distrito 14D05 del Cantón Taisha, Provincia Morona Santiago año 2023?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los principales riesgos asociados con el control interno de la gestión del departamento de talento humano en el distrito 14D05 de educación?

¿Existen políticas claras y procedimientos documentados para la gestión del departamento de talento humano en el distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha?

¿Cómo se garantiza el mejoramiento de los niveles de eficiencia y eficacia en las funciones de la gestión del departamento de talento humano?

1.4 Justificación

La investigación se justifica por las siguientes razones:

Esta se enfoca en priorizar la evaluación de control interno para que tenga un conocimiento más profundo sobre la temática que garantice el cumplimiento de las normativas, además de ello, es fundamental para asegurar una gestión eficiente, ética y transparente del departamento. Así también, contribuye a minimizar riesgos, cumplir con las normativas, optimizar recursos, mejorar la satisfacción del personal y garantizar una educación de alta calidad. Por ello se investigó las políticas implantadas por departamento de talento humano, si están siendo gestionadas adecuadamente y si están cumpliendo con los objetivos del trabajo de investigación se analizó distintas fuentes que ayudaron a determinar la falencia que presenta en el distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha, en la cual los resultados obtenidos en la investigación permitieron conocer las deficiencias que tiene el departamento de talento humano y, así proponer posibles soluciones y recomendaciones a los problemas se han dado internamente.

Considerando la necesidad urgente de cumplir los objetivos, alcance, y con las exigencias de nuestra investigación, se realizó entrevistas a los administrativos para ello se aplicaron distintos instrumentos de recolección de datos. Por ello se efectúa una evaluación de control interno de gestiones en el departamento de talento humano para conocer de primera estancia cómo se maneja la administración en el distrito de educación del Cantón Taisha en la cual los resultados obtenidos en la investigación permitieron conocer las deficiencias en las que se mantiene el departamento.

Es crucial para la gestión eficiente del departamento de talento humano este estudio señala que un control interno sólido es fundamental para mitigar los riesgos operativos, asegurando que las políticas y procedimientos se implementen de manera efectiva, un sistema de control interno bien diseñado no solo fortalece la gestión diaria, sino que también aporta significativamente a la transparencia, el cumplimiento normativo, y la toma de decisiones informadas. Como resultado, se generan beneficios que impactan positivamente en todos los niveles de la administración de la entidad, contribuyendo a una gestión de talento humano más eficiente y alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

Finalmente, esta investigación se la realizo con el fin de orientar al personal perteneciente al departamento de talento humano para garantizar que se cumplan las normativas, reglamentos internos y que en base a la investigación establezcan conclusiones claras y concisas proponiendo así posibles soluciones y recomendaciones a los problemas se han dado internamente. Esto reducirá los riesgos legales y responderá el mejoramiento de los niveles de eficiencia y eficacia en las funciones del departamento de talento humano del distrito 14D05 Taisha ubicado en la provincia de Morano Santiago.

1.5 Objetivos:

1.5.1 Objetivos General

Evaluar el control interno de la gestión del departamento de talento humano en el distrito 14D05 del Cantón Taisha provincia de Morona Santiago.

1.5.2 Objetivo Específicos

OE1. Estructurar la fundamentación teórica de la presente investigación, mediante la revisión de la información de fuentes bibliográficas, libros de varios autores, artículos científicos, tesis anteriores, revistas, que contribuyan a la sustentación del trabajo de investigación.

OE2. Establecer el marco metodológico de la presente investigación mediante el uso de métodos, técnicas y herramientas de investigación, que permitan la

recopilación de información suficiente, pertinente y relevante a fin de que los resultados sean los más objetivos y reales posibles.

OE3. Identificar las observaciones y recomendaciones en los procesos administrativos para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados por el departamento de talento humano.

1.6 Hipótesis

¿La evaluación del control interno de la gestión del departamento de talento humano en el distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago, en el año 2023, revelará posibles irregularidades en los procesos administrativos ayudando a mejorar significativamente la eficiencia operativa y el cumplimiento de las políticas organizacionales?

1.7 Variables (Operacionalización)

1.7.1 Variable independiente

Control interno

1.7.2 Variable Dependiente

Gestión de talento humano

1.8 Operacionalización de variables

Tabla 1. Variable independiente

Variable independiente	**Definición**	**Dimensión**	**Indicadores**	**Ítems**	**Técnicas o instrumentos**
Control interno	Es un método para evaluar si los controles internos de una organización son suficientes para asegurar que se cumplan los objetivos de la entidad. Es fundamental para garantizar que los procesos y controles sean apropiados para alcanzar los objetivos de la organización. Además, esta evaluación se utiliza para detectar y corregir fallas en el control interno. (Torres, 2018)	Planificación Organización Dirección Control	**Ambiente de control** AC=Políticas y Procedimientos Claros + Estructura Organizativa + Competencia del Personal + Integridad y Valores Éticos + Comunicación y Reportes. **Evaluación de riesgo** ER=Identificación de Riesgos + Análisis de Riesgos + Respuesta a los Riesgos. **Actividades de control** ACt=Autorizaciones y Aprobaciones + Segregación de Funciones + Revisiones y Supervisión. **Información y comunicación** IC= Calidad de la Información + Flujo de Comunicación Interna + Comunicación Externa. **Seguimiento y monitoreo** MA= Actividades de Monitoreo Continuo + Evaluaciones Independientes.	¿Existen políticas y procedimientos documentados donde se sustente las actividades que se desarrolla dentro del departamento de talento humano? ¿Se evalúa las competencias y desempeño del personal administrativo del departamento de talento humano? ¿Se implementan y revisan regularmente las estrategias para mitigar riesgos de cumplimiento de las normas del control interno en el departamento de talento humano? ¿Se evalúa regularmente las competencias y el desempeño del personal del departamento de talento humano con el fin de garantizar la función asignada? ¿Se realizan actividades de monitoreo continuo para identificar y corregir problemas suscitados dentro de distrito?	Entrevista y Encuesta

Fuente: *Propia.*

Tabla 2.*Variable dependiente*

Variable dependiente	**Definición**	**Dimensión**	**Indicadores**	**Ítems**	**Técnicas o instrumentos**
Gestión de talento humano	La gestión talento humano puede definirse como el conjunto de competencias y habilidades de un individuo cualidades le permiten contribuir al crecimiento organizacional y agregar valor en su trabajo importante desafío de identificar y desarrollar el talento de sus empleados, fomentando así la creación de un ambiente laboral dinámico y fuerte. (Gallegos, 2024)	Procesos Políticas de desempeño Evaluación de la gestión Administración de resultados	**Tasa de Retención** ((Número de empleados al final del periodo-Número de empleados nuevos) / Número de empleados al inicio del periodo)) x 100 **Tasa de Rotación** ((Número de empleados que dejaron la institución) / (Número promedio de empleados durante el periodo)) x100 **Tiempo para Contratar** (Total de días necesarios para llenar una posición) / (Número de posiciones llenadas) **Evaluación del Desempeño** (Suma de las puntuaciones individuales de desempeño) / (Número total de empleados evaluados) **Tasa de Participación** ((Número de empleados que completaron la capacitación)/(Número total de empleado))x100	¿Qué políticas tienen en marcha para retener al personal administrativo que conforma el distrito Taisha 14D05 de educación? ¿Cuántas personas formaron parte del departamento de talento humano durante el periodo 2023? ¿Cuánto tiempo, en promedio, tarda cubrir una vacante? ¿Cuántas vacantes se aperturaron en el educa empleo durante el periodo 2023? ¿Existen mecanismos para medir el desempeño laboral de los administrativos que forman parte de distrito? ¿Cuántas horas de capacitación promedio ha recibido cada personal administrativo en el periodo 2023?	Entrevista y Encuesta

Fuente: *Propia.*

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Durante el proceso de esta investigación se analizó profundamente varias fuentes realizadas por otros autores que abordaron este tema, esto, para enriquecernos de conocimiento con el fin de dar respuesta a varias interrogantes, estas teorías son determinantes para esta investigación.

2.1.1 Antecedentes académicos

Según (Pilataxi, 2020) menciona en su investigación titulada **"*Control Interno y la Gestión Del Talento Humano*"** que uno de los problemas que afectan al departamento de talento humano, como es el sobre cargo de trabajo, donde señala que en muchas empresas o negocios no se analiza la evaluación del control interno, el cual afecta la calidad de procedimiento en los recursos humanos, y las actividades asignadas al responsable. Ante lo propuesto por el autor recalco que es necesario realizar las evaluaciones de control interno ya que suele ser beneficioso para nuestra empresa se sabe que esta tiene como fin amparar los recursos humanos, buscando así mitigar riesgos dentro del distrito. Por lo que recomienda que sea aplicado esta evaluación de control interno al objeto en estudio, para que de cierta forma se reduzca a la inconformidad dentro del departamento.

De acuerdo con (Inca, 2020) nos informa con su tema ***"Control Interno en el Área de Talento Humano y su Incidencia en la eficiencia 2018"*** define al control interno como una herramienta para mejorar procedimientos de actividades económicas de la institución con el objetivo de examinar el control interno al área de Talento Humano. Para evaluar el nivel de productividad logrado, y empleando esta descripción, es necesario proceder de forma que se mantenga el curso habitual de las operaciones en todas las áreas administrativas y por ende enumerar problemáticas encontradas en el departamento como lo es la falta de personal y un organigrama mal estructurado. Acotar también que, se presentan problemas a menudo en cuanto a empleados idóneos para cada cargo o a su vez auxiliares sin experiencia en el área que desempeñan, o carteras sobre el nivel de rendimiento,

todo esto, debido a que no existen directrices a las que deban sujetarse. Eso lo constatamos gracias a los instrumentos de recolección de datos como son la encuesta y entrevista.

Para concluir hacer énfasis en este método ya que es de gran ayuda para poder describir problemáticas y así mismo, recomendar hacer uso de esta valiosa herramienta para poder recopilar, analizar datos con el fin de dar su contexto natural.

2.1.2. Antecedentes investigativos

Para (Andrade Posso Mario Danilo, 2013)**,** en su investigación titulada Diseño de ***"evaluación del control interno al departamento de talento humano de la Compañía López Torres Industrial S.A. "*** tiene como objetivo verificar si todos los procedimientos administrativos cumplen satisfactoriamente con la gestión de Talento Humano en la Compañía López Industrial S.A., mediante una evaluación de control interno de todos sus componentes, se basó en entrevistas realizadas a los miembros del departamento administrativo, cuyo enfoque es el talento humano (Andrade Posso Mario Danilo, 2013). A partir de estas entrevistas, se identificaron algunas debilidades que deben ser mejoradas para lograr una gestión eficiente del talento humano. Así mismo, se destacó como fortaleza que la empresa cuenta con un organigrama preestablecido y políticas empresariales, lo que ha permitido cumplir con las normativas internas.

La aplicación del control interno en el departamento administrativo permitió detectar los hallazgos necesarios para el personal administrativo, recomendándose futuras acciones que beneficien la mejora de la gestión del talento humano. Al final de este trabajo se presentarán conclusiones que servirán como base para el mejoramiento de la gestión del talento humano permitiendo así cumplir sus objetivos.

Bravos, E. (2020), Zambrano, M. (2020), Bravo, M. (2020) y otros autores que abordaron este tema ***"control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí"*** manifiesta que su investigación científica ha determinado que las

organizaciones, vistas como organismos vivos, se desarrollan bajo la influencia del entorno; aquellas que no evolucionan enfrentan la extinción. A nivel global, todas las organizaciones, compuestas por individuos, dependen de estos para lograr sus metas estratégicas, optimizando recursos como tiempo y dinero. Son seres dinámicos, su desempeño se atribuye a sus miembros y determina su éxito o fracaso, desde la dirección hasta la operativa, gestión y control. (Elena Bravos, María Zambrano , María Bravo, 2020)

Por tanto, el talento humano es clave en el control interno, siendo el pilar del sistema y es crucial enfocar esfuerzos en cultivar actitudes positivas y profesionales para el crecimiento tanto personal como organizacional y la gestión del talento humano abarca diversas áreas como reclutamiento, formación, compensación y seguridad laboral, siendo una tarea compleja debido a la diversidad de aptitudes y comportamientos individuales. En la era actual, la competitividad sostenible se centra en el capital intelectual, cultivado en organizaciones inteligentes que fomentan el aprendizaje continuo y la innovación. Por ende, el personal a cargo del talento humano debe tener competencias para influir positivamente, ser diplomático y saber gestionar fortalezas y debilidades con juicio y sensibilidad de la as instituciones exitosas comprenden la importancia de este enfoque.

2.2 Científico

El control interno es considerado como una herramienta importante para tener un panorama claro de las actividades que se desarrollan dentro de las instituciones, permitiéndoles obtener resultados eficaces para la toma de decisiones. En el desarrollo de la investigación a propiedad planta y equipo se sustenta en textos referentes a las variables objeto de estudio del sistema de control interno y administración óptima de bienes de larga duración.

2.2.1 Control Interno

Para Nancy, A. (2018) el control interno es un proceso realizado por el consejo de administración y la dirección de una entidad, consiste en el control de las

actividades diseñadas en cuanto a la realización de las metas dentro de las siguientes clasificaciones:

- ✓ Eficacia y eficiencia de las operaciones
- ✓ Fiabilidad de la información financiera
- ✓ Acatamiento de las regulaciones y leyes vigentes

Por lo consiguiente, el control interno es un procedimiento mediante la cual se enmarca en establecer principios y métodos que busquen proteger los recursos de la entidad, además de prevenir y detectar errores de los diferentes procesos que se desarrollan en una organización, con el objetivo de garantizar la transparencia en la gestión económica que se realiza por una entidad dependiendo de sus actividades.

2.2.2 Operativos

Están encaminadas al desarrollo de la eficiencia con relación a las actividades de la organización, contribuyendo a al rendimiento operacional y financieros.

2.2.3 Información

Están relacionados con la documentación financiera y no financiera, de manera interna y externa, contempla aspectos contables y de transparencia.

2.2.4 Cumplimiento

Se orientan al respeto de las normativas y regulaciones que se deben ejecutar en la organización.

Según Castellanos, O. (2017) El control interno no es garantía absoluta del logro de los objetivos, puede ser una herramienta esencial para la adecuada toma de decisiones por parte de los directos de las empresas, el control interno en las organizaciones debe ser flexible y permitir ser modificados ante los cambios que se puedan dar en el transcurso de los procesos en el entorno organizacional. Además, mencionan que mediante el crecimiento y desarrollo social del siglo XX al siglo XXI han obligado a las organizaciones a desarrollar mecanismos de control interno, que permitan de una forma organizada y fragmentada, suministrar información de

las acciones realizadas en los diferentes procesos administrativos deben tener un mayor nivel de control.

2.2.5 Objetivos del control interno

- ✓ Garantizar la eficacia y la eficiencia de las operaciones productivas y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades señaladas para el alcance de los objetivos organizacionales.
- ✓ Resguarda los recursos de la entidad, buscando una correcta administración ante los posibles riegos que perjudiquen.
- ✓ Asegura un correcto seguimiento y evaluación de la gestión institucional.
- ✓ Permite proteger todas los recursos y actividades de la entidad, que estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ✓ Garantiza la confiabilidad y la información de los registros.
- ✓ El objetivo del control interno es evaluar de manera adecuada los procesos administrativos realizado por una empresa u organización que permitan alcanzar los objetivos planteados.

2.2.6 Responsabilidad del control interno

El control interno no es una tarea estática que pueda asignarse a un solo nivel de una organización, sino más bien un esfuerzo colaborativo que requiere la participación activa y la atención de todas las partes involucradas, desde los directivos que deben identificar y priorizar áreas de riesgo, hasta el personal encargado de implementar las acciones diarias que aseguran el correcto funcionamiento del sistema de control, en este enfoque integral y participativo es esencial para crear un entorno de control sólido que pueda responder de manera efectiva a los desafíos y riesgos que enfrenta la organización, asegurando así la consecución de sus objetivos institucionales.

2.2.7 Importancia del control interno

Según Calle, G. (2020) indica que la importancia del control interno radica desde un punto de vista administrativo; es decir: que no se puede planear, organizar, direccional y administrar sin ningún control, por lo tanto, el control interno

comprende de un plan de la organización que permite ejecutar procedimientos coordinados adoptados por una organización para comprobar la razonabilidad y confiabilidad de la información financiera. En gestión administrativa de toda empresa es especial importancia la implementación de un sistema de control interno porque permite proteger los recursos económicos y financieros de una organización, buscando una adecuada administración antes posibles riesgos que puedan causar varios problemas internamente.

Al respecto, López, A. (2020) manifiesta que la importancia de poseer un sistema de control interno para las organizaciones, radica en que mediante la organización de los procesos de la entidad y se enfoca hacia la satisfacción de las necesidades en un determinado período, se protegen los activos que forman la estructura del patrimonio de la empresa.

Las siguientes ventajas:

- ✓ Disminuye los altos costos financieros a causa de mantener cantidades excesivas de inventarios
- ✓ Disminuye los riesgos de fraudes, hurtos o daños penales.
- ✓ Impide que dejen de desarrollarse actividades que no cumplan con los objetivos determinados.
- ✓ Ayuda y permite la eficacia y eficiencia de las operaciones corporativas.

2.2.8 Gestión de talento humano

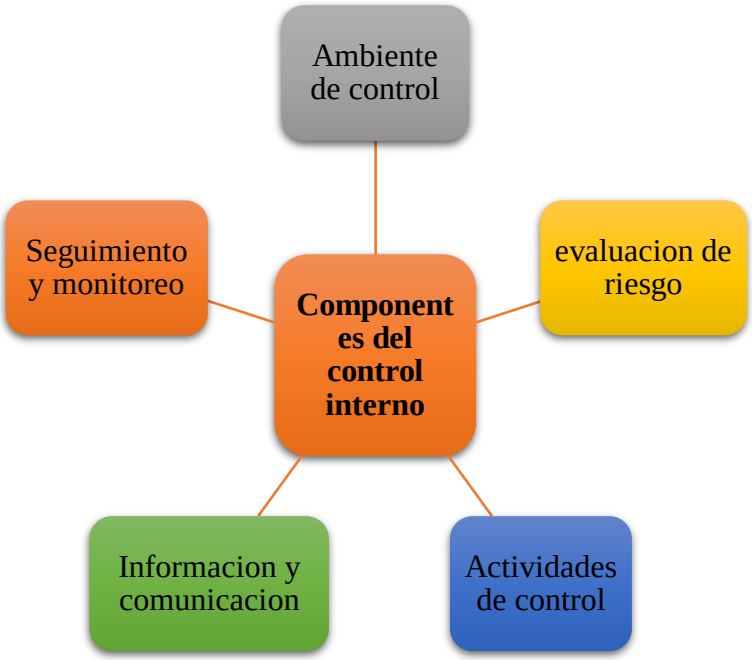
Según Prieto, E. (2023) afirma que la administración de recursos humanos es el sector clave que predomina en toda organización de cambiante de acuerdo al contexto y al nivel organizativo de las empresas, así mismo cada organización es diferente debido a sus propias características y procesos internos para la evaluación, el reclutamiento y formación de las operaciones empresariales y laborales de toda organización.

La gestión de talento humano tiene un gran propósito que es de identificar las competencias profesionales, habilidades y actitudes que se requiere de una persona para desempeñar de una manera eficaz y eficiente un puesto de trabajo en una

entidad pública o privada. “La administración del talento humano es uno de los elementos esenciales de las organizaciones, con el propósito de impulsar el talento natural, así como proporcionar todos los recursos necesarios y las herramientas necesarias para su desarrollo”.

2.2.9 Componentes del control interno

Gráfica 1. Componentes del control interno



Nota: Información tomada de (Cindy Becerra, Ginna Salgado, 2013)

2.2.10 Ambiente de control

Establecer parámetros organizacionales para el control, basados en fundamentos disciplinarios y estructurales sólidos, es crucial para garantizar la eficiencia y la coherencia en la administración, estas medidas no solo regulan el comportamiento y las responsabilidades dentro de la organización, sino que también proporcionan información vital para que la dirección pueda mejorar continuamente los procesos, anticipar desafíos y adaptarse a cambios en el entorno. Al constituir estos elementos, se fortifica la capacidad de la organización para operar de manera efectiva y mantener su competitividad a largo plazo.

2.2.11 Evaluación de riesgos

El proceso de análisis en la gestión de seguridad es fundamental porque permite identificar riesgos y vulnerabilidades presentes en las instituciones, lo que facilita la implementación de medidas preventivas para su adecuado control. Al entender estos riesgos, las organizaciones pueden tomar decisiones más informadas y efectivas, asegurando una gestión de seguridad robusta que protege los recursos y minimiza potenciales amenazas proactivo es fundamental para mantener la integridad y continuidad de las operaciones dentro de cualquier entidad.

2.2.12 Actividades de control

Las gestiones establecidas por la institución, a través de políticas y procedimientos, tienen como objetivo identificar riesgos que puedan impactar el desempeño y el logro de los objetivos. Estas gestiones aseguran que las respuestas a dichos riesgos se desarrollen de manera adecuada y oportuna, permitiendo a la organización mantenerse en línea con sus metas y minimizar cualquier impacto negativo potencial al realizar estas políticas, se fortalece la capacidad de la institución para manejar incertidumbres y asegurar un rendimiento sostenido.

2.2.13 Información y comunicación

Constituye esta estrategia que es fundamental para conectar a la entidad con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones internas al asegurar una comunicación fluida y efectiva, se permite que todos los miembros de la organización estén al tanto de las metas, políticas, y procedimientos, lo que mejora la coordinación y permite tomar decisiones más informadas a todos los niveles de la entidad.

2.2.14 Seguimiento y monitoreo

Es de gran importancia para realizar la debida evaluación de manera continua cómo se está desarrollando el desempeño de la organización y afirmar que los procesos internos sigan el rumbo planeado por el constate monitoreo es posible identificar a tiempo cualquier desviación o necesidad de mejora, para que el riesgo no sea mayor lo que permite aplicar correcciones oportunas y cumplir con los objetivos de manera efectiva.

2.2.15 Evaluación del control interno

La evaluación del control interno según Grajales, D. y Castellanos, O. (2021), y otros teóricos que han abordado este tema manifiesta que consiste en la ejecución de las pruebas del cumplimiento para obtener una seguridad razonable de las actividades que se encuentren en desarrollo y que estén operando tal como se proyectaron.

Según López, A. (2017), Pesántez, J. (2017) la evaluación del control interno tiene como finalidad valorar la situación actual de sus operaciones a fin de establecer acciones correctivas a partir de los resultados alcanzados en la organización. Además, todas aquellas evaluaciones se desarrollan en varios momentos de control previo o continuo al ejercicio de las operaciones que se realizan. Esta actividad evalúa los riesgos presentes y ofrece herramientas de análisis para mitigarlos a los procesos y establecer alternativas para efectuar un mejoramiento posterior del sistema. El mecanismo de la evaluación del control interno es ejecutar todos los procesos necesarios que ayuden a la empresa a los riegos que se pueden presentar en cada uno de las actividades de la organización.

2.2.16 Característica del control interno

La principal característica del control interno es ejecutar procesos que estén direccionado al mejoramiento de las instituciones y de todos los funcionarios para garantizar la seguridad razonable de todas las actividades de acuerdos a los siguientes parámetros:

- ✓ Eficiencia y eficacia en todos los procedimientos administrativos
- ✓ Brindar confiabilidad de la información financiera
- ✓ Dar cumplimiento de las políticas, reglamentos y normas que sean aplicada de la mejor manera posible.

2.2.17 Etapas de la gestión de talento humano

- ✓ **Selección de personal**

Esta epata de la gestión de talento humano es fundamental para las organizaciones, ya que son los funcionarios capacitados quienes te ayudaran alcanzar los objetivos

y metas proyectadas. La elección de personal es el procedimiento que se llevó a cabo para contratar a una persona apta para desempeñar un cargo laboral en una entidad.

- ✓ **Valoración de cargos**

La valoración de cargo en la gestión de talento humano es el proceso sistemático que permite determinar el valor relativo de los diferentes cargos de trabajo y niveles profesionales de una organización, cuyo propósito reside en comprar unos espacios de trabajos con otros para crear una estructura organizacional.

- ✓ **La capacitación**

Este proceso se basa en la formación y capacitación de los funcionarios para el mejoramiento del desempeño laboral en sus actividades. La formación se centra en el recurso humano para potenciar el desempeño de los empleados.

- ✓ **Evaluación**

Esta última etapa se trata de medir las aportaciones de cada uno de los funcionarios que conforman una organización.

2.2.18 Funciones del talento humano

- ✓ **Gestión administrativa de personal**

Esta función comprende todas las tareas y funciones administrativas de forma racional de los recursos humanos de manera que puedan conseguir los resultados adecuado para la organización.

- ✓ **Reclutamiento y selección de personal**

En la función en el cual las empresas contratan el personal capacitado para ocupar un puesto y que pueda generar valor competitivo en la empresa.

- ✓ **Formación y desarrollo profesional**

En área de talento humano tiene como función primordial garantizar la formación y desarrollo de los funcionarios para la adquisición de habilidades y conocimientos para que el profesional sea más eficiente y eficaz en sus funciones.

2.2.19 Importancia del talento humano

- ✓ Según Martínez, A. (2020) la importancia de talento humano es permite la eficiencia y eficacia de las operaciones de las empresas, la clave para que los

procesos administrativos sean exitosos en la participación de las personas que conforman la organización, sin importar su rol y el cargo que desempeño.

- ✓ La importancia de talento humano permite que las instituciones o entidades obtengan mejores resultados y cumplan con todas las metas. A través del área de talento humano se evalúa el rendimiento y la captación e incorporación de nuevos funcionarios.

2.2.20 Etapa de los procesos administrativos

Según. Mosquera, G. (2021). los procesos administrativos es el conjunto de herramientas sucesivas que son necesarios para poder desarrollar cualquier actividad de manera ordenada y planeadas es, sin lugar a duda es el mejor elemento para lograr cumplir los objetivos empresariales de toda organización.

- ✓ **Planificación**

La etapa de la planificación en donde se establecen los objetivos y se determinan las actividades que se deberán seguir para alcanzar las metas. Es aquí en el cual se decide exactamente lo que se esperar lograr y cuáles son las estrategias que deben tomar. (Mosquera, 2021).

- ✓ **Organización**

Esta etapa de los procesos administrativos está encaminada en la implementación de una estructura organizacional donde se combinen de la mejor manera los recursos necesarios para desarrollo de las actividades a seguir para lograr el alcance de los objetivos. (Mosquera, 2021).

- ✓ **Dirección**

Es una de etapas con mayor relevancia de los procesos administrativos que se encarga de direccionar todas las actividades realizadas en la etapa de la planificación y permitiendo la eficiencia de los procedimientos a ejecutarse.

- ✓ **Control**

Esta última etapa del proceso administrativo, es aquella donde se realiza el control de los recursos necesarios para el alcance de los resultados y medí el desempeño de los procesos a establecerse. (Mosquera, 2021).

2.2.21 Objetivos de la gestión de talento humano

Formalizar una buena organización con valores éticos, transparencias, para así poder conseguir que cada departamento trabaje en cada una de sus posiciones dentro de la empresa.

- ✓ Procurar que las condiciones laborales sean de la mejor calidad posible.
- ✓ Incrementar la satisfacción de los empleados en sus funciones.
- ✓ Fomentar relaciones de alta calidad entre el equipo y la dirección.
- ✓ Coordinar las metas personales de los trabajadores con los objetivos globales de la compañía.
- ✓ Gestionar de manera efectiva para asegurar el cumplimiento de todos estos objetivos.

2.2.22 Relación entre el control interno y la gestión de talento humano

La relación entre el control interno y la gestión de talento humano es fundamental, ya que el control interno se implementa para garantizar una dirección efectiva en la gestión del personal, asegurando que se alcancen los objetivos organizacionales y se cumplan la misión y visión institucional. Además, el control interno es crucial para identificar y minimizar los riesgos asociados con la gestión del talento humano, lo que contribuye a un entorno de trabajo más seguro y eficiente. Este vínculo asegura que las políticas y procedimientos de la organización se apliquen correctamente, fortaleciendo así la capacidad de la institución para operar de manera coherente y alineada con sus metas estratégicas. (Grissell Rodríguez, Miguel Baque, 2024).

2.3 Conceptual

2.3.1 Control interno

Los controles internos son políticas y procedimientos que utiliza una entidad para garantizar que opera de manera efectiva y cumple con las leyes y regulaciones. Estos controles protegen los activos de la empresa y previenen fraudes, errores y otros riesgos. (Rojas, 2012)

2.3.2 Componentes del control interno

El conjunto de reglas, procesos y estructuras que forman la base para implementar el Sistema de Control Interno en toda la organización. Sin un entorno de control robusto, el establecimiento adecuado de los demás componentes sería ineficaz. (Navas, 2005)

2.3.3 Ambiente de control

Ambiente de control esta es considera como la modelo del funcionamiento que tiene un departamento y/o institución, además de relacionarse directamente con el desenvolvimiento de los empleados en sus compromisos laborales.

2.3.4 Evaluación al riesgo

Ayudan a identificar los riesgos potenciales mismo que afectan a la capacidad que tiene para alcanzar lo que son las metas y los objetivos así también se utilizan para mostrar las áreas que requieren ser priorizadas por parte de los controles internos. (Bonilla, 2012)

2.3.5 Información y comunicación

Los sistemas y procesos bien diseñados facilitan la identificación, recopilación y distribución de información de manera oportuna, permitiendo que las personas realicen sus tareas de manera eficiente. (Aguado, 2004)

2.3.6 Actividades de control

Las políticas y procedimientos implementados en una organización están diseñados para alcanzar los objetivos establecidos y detectar errores e irregularidades en sus operaciones. (Eckeles, 2007)

2.3.7 Seguimiento y monitoreo

Consiste en evaluar continuamente el sistema de control interno para identificar posibles debilidades que requieren atención. Además, incluye la revisión regular de los estados financieros y otros indicadores clave para asegurar su precisión y fiabilidad. (Ortegón, 2005)

2.3.8 Talento humano

Es fundamental para el crecimiento y éxito de cualquier organización, ya que son las personas quienes dan vida a la entidad a través de sus capacidades, habilidades y destrezas.

2.3.9 Gestión de talento humano

La gestión del talento humano es un factor clave del éxito para implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la calidad, por cuanto los procesos de prestación del servicio tienen un elevado componente de intervención del ser humano.

2.3.10 Evaluación

La evaluación de los procesos es vital en la protección y creación de valor del personal debido a que dentro del mismo se evalúan los procesos requeridos. (Martínez, 2015)

2.3.11 Transparencia

Es la cualidad de ser claro y accesible en la comunicación de información que busca fomentar la rendición de cuentas y la confianza pública, permitiendo que los ciudadanos puedan acceder a información sobre cómo se gestionan los recursos y se toman decisiones.

2.3.12 Eficiencia

Son logros a cumplir, así mismo es independiente y dispone de alguien o algo para conseguir un efecto determinado tiende a medir la capacidad o cualidad del sistema o sujeto económico para así lograr el objetivo propuesto, minimizando el empleo de los recursos. (Reyes, 2019).

2.3.13 Eficacia

Es una medida del logro de resultados y el cumplimiento de los objetivos, donde ayuda hacer las cosas correctas o realizar lo necesario para alcanzar las metas propuestas y el efecto que se desea o se espera. (Thompson, 2018)

2.3.14 Ética

Es esencial para la toma de decisiones, asegurando que las acciones humanas se alineen con valores morales y principios que promuevan el bienestar colectivo y la integridad en las relaciones sociales.

2.3.15 Equidad

Fundamenta recursos para la distribución y asignación de la manera justa entre toda la población, considerando las necesidades y circunstancias específicas de diferentes áreas o grupos dentro del territorio.

2.3.16 La auditoría de gestión

El departamento de talento humano y administrativo se centran en el control interno, realizando un seguimiento implementado por el equipo auditor en determinadas etapas utilizando el modelo de auditoría interna y administración del talento humano asignado, con el objetivo de realizar el seguimiento y supervisión a través de las etapas correctamente definidas.

2.3.17 Gestión de Calidad

Son los conjuntos de actividades coordinadas que se llevan a cabo para asegurar que un producto o servicio cumpla con altos estándares de excelencia.

2.3.18 Organización

La organización en su totalidad tiene la responsabilidad de realizar el control de manera adecuada, utilizando herramientas de gestión que permitan la coordinación eficiente de actividades y controles, con el fin de alcanzar los objetivos frecuentes y debilitar riesgos.

2.3.19 Formación

Es la causa de adquirir habilidades especializadas mediante estudios avanzados, orientado a generar preparaciones científicas y realizar investigaciones en áreas clave para el desarrollo nacional.

2.3.20 Reclutamiento

Proceso de captar y elegir candidatos para cubrir vacantes en una organización. Incluye identificar las necesidades de personal, crear estrategias para atraer talento y difundir la oferta de empleo.

2.3.21 Selección

Etapa del proceso de recursos humanos que consiste en valorar y seleccionar a los candidatos más idóneos de entre los reclutados, se emplean diferentes herramientas, como entrevistas, pruebas psicométricas y dinámicas de grupo.

2.3.22 Desarrollo

Se refiere al proceso constante de potenciar las habilidades de los empleados a lo largo de su trayectoria profesional. Incluye la planificación de carreras, mentorías y oportunidades de aprendizaje que impulsan su crecimiento personal y profesional.

2.3.23 Compensación

Conjunto de compensaciones financieras y no financieras que una organización brinda a sus empleados por su trabajo alcanza sueldos, bonificaciones, beneficios y otros incentivos diseñados para motivar y retener el talento.

2.3.24 Beneficios

Conjunto de beneficios extras que una organización otorga a sus empleados, además de su salario. Estos pueden abarcar seguros de salud, planes de pensiones, días de vacaciones, permisos y otros incentivos que buscan mejorar la calidad de vida del personal.

2.3.25 Relaciones laborales

Conjunto de interacciones entre empleadores y empleados que determina el entorno laboral. Esto abarca la negociación de contratos, la resolución de conflictos y el establecimiento de una comunicación eficaz para promover un ambiente de trabajo positivo.

2.3.26 Seguridad e higiene

Normativas y prácticas que aseguran la protección y el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. Esto abarca la detección de riesgos, la implementación de acciones preventivas y la observancia de normativas para asegurar un ambiente de trabajo seguro.

2.3.27 Nómina

Documentación de los pagos que la empresa efectúa a sus trabajadores, abarcando sueldos, deducciones y prestaciones. Es esencial para la administración financiera de la entidad y para satisfacer las obligaciones fiscales y laborales.

2.3.28 Desempeño

Análisis de la efectividad y eficiencia con la que un empleado desempeña sus funciones y responsabilidades. La gestión del rendimiento incluye la fijación de metas claras, la provisión de retroalimentación y la realización de evaluaciones regulares para potenciar la productividad.

Conjunto de pasos o acciones a seguir para ejecutar una tarea o proceso particular dentro de la organización. Los procedimientos ayudan a uniformar las actividades, asegurar la calidad y simplificar la capacitación de nuevos empleados.

2.3.29 Riesgo

Posibilidad de que suceda algo malo que dificulte que un grupo alcance sus objetivos este problema puede provenir de adentro o de afuera y puede involucrar cosas como cómo funciona la empresa, cuestiones de dinero, cuestiones legales o planificación para el futuro Significa estar atento a los problemas y afrontarlos para asegurarse de que se alcancen los objetivos

2.3.30 Integridad

La honestidad, principios éticos y estabilidad en la conducta y las decisiones, tanto a nivel personal como institucional. Dentro del control interno, simboliza acciones transparentes y adhesión a las normas reconocidas, evitando comportamientos

ilícitos como el soborno o el engaño. Construir confianza, proteger nuestro nombre y lograr nuestros objetivos.

2.1.5. Legal

El proyecto de investigación lleva consigo para su desarrollo un respaldo que son las leyes o normas que se rigen al mismo, es por ello que se tomó como base las siguientes normativas vigentes que se les detallaran a continuación:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Según el (Registro Oficial N0 449, 2008) de la constitución de la República del Ecuador manifiesta:

Artículo 233.- Ningún servidor público está libre de responsabilidades por sus acciones u omisiones en el ejercicio de sus funciones y deberá rendir cuentas administrativa, civil y penalmente por el manejo de fondos, bienes o recursos públicos. La persecución de estas responsabilidades no prescribirá. Además, deben indemnizar al Estado y a las personas por cualquier daño causado por el uso indebido de una función pública. Está prohibido llegar a acuerdos en procesos judiciales o extrajudiciales relacionados con la responsabilidad civil del Estado sin autorización previa de la Procuraduría General del Estado.

Artículo 227.- La administración pública es un servicio que ha destinado a la comunidad y se guía por principios como eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación que estos principios son aplicados tanto en el sector público como en el privado que se busca asegurar que las operaciones y procesos internos sean óptimos, transparentes y cumplan con los objetivos organizacionales.

Artículo 28. - "La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativo. Se garantiza el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende.

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP

Artículo 10.- Principios de la gestión de talento humano: Los principios guían la administración que va realizando el departamento de talento humano en el sector público incluyen la eficiencia, eficacia, legalidad, integridad, transparencia y la responsabilidad.

Artículo 12.- Derechos de los servidores públicos: Tienen derechos esenciales, como la estabilidad laboral, el acceso a la capacitación y la posibilidad de desarrollo, los cuales influyen directamente en las políticas y prácticas de gestión de talento humano.

Artículo 21.- Obligaciones de los servidores públicos: Describe las obligaciones de los servidores públicos que deben ser cumplidos por lo cual es fundamental para el control interno, porque constituye los comportamientos y deberes que los supervisados y gestionado por el departamento de talento humano.

Artículo 27.- Evaluación de desempeño: Es un proceso importante dentro del control interno de la gestión del talento humano, asegurando a los servidores públicos cumplan sus funciones de manera correcta y eficiente debido a sus normas establecidas.

Artículo 43.- Responsabilidad administrativa: Los servidores públicos son responsables con sus sucesos y declaraciones que pueden abusar de las normas aplicables, por eso obliga a los departamentos de talento humano a establecer sistemas de control interno para llegar a monitorear y corregir posibles incumplimientos.

Artículo 78.- Auditoría interna: Es un instrumento esencial para poder mejorar y evaluar la seguridad de la gestión institucional, incluyendo la gestión de talento humano, y es un elemento crucial dentro del control interno.

Artículo 79.- Control interno: Se plantean obligaciones para implementar sistemas de control interno en todas las instituciones del sector público que también abarcan a la gestión de talento humano.

LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

Artículo 1 - Ámbito de Aplicación: Es una obligación que todas las entidades y organismos del sector público, incluyendo las áreas de gestión de talento humano, están bajo la supervisión y control de la Contraloría General del Estado.

Artículo 5 - Objetivo del Control Interno: Tienen como propósito asegurar el cumplimiento de las normativas legales, mejorar la eficiencia en la gestión y proteger los recursos públicos, incluyendo la gestión adecuada del talento humano.
Artículo 9 - Responsabilidad Administrativa: Estipula que los servidores públicos son responsables por sus hechos e imprevisiones que desobedezcan las normas legales y reglamentarias, lo cual es primordial en la gestión de talento humano para atestiguar que las responsabilidades laborales se cumplan correctamente.

Artículo 21 - Control Interno Institucional: Acuerda que las instituciones públicas deben efectuar sistemas de control interno para afirmar la correcta administración de los recursos, incluyendo aquellos vinculados con la gestión del personal.

Artículo 23 - Auditoría Interna: Solicita que las instituciones cuenten con unidades de auditoría interna que evalúen y defiendan los sistemas de control interno, conteniendo también la auditoría de procesos relacionados con el talento humano, como la contratación, evaluación y capacitación.

Artículo 31 - Examen Especial: El comunicado confirma que la Contraloría General del Estado puede administrar evaluaciones especializadas para evaluar la gestión en cualquier aspecto de las instituciones públicas, incluido el departamento

de talento humano, para garantizar que se sigan adecuadamente los estándares y procedimientos.

Artículo 51 - Obligaciones del Auditor Interno: Constituye que el auditor interno debe justificar la implementación y garantía de los controles internos en todas las áreas, incluido el talento humano, y reportar cualquier irregularidad o incumplimiento detectado.

Artículo 68 - Medidas Correctivas: Implanta que se detecten insuficiencias en los controles internos, la Contraloría puede ordenar la ejecución de medidas correctivas, lo cual incluye las áreas de gestión de talento humano.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, LOSEP

Artículo 2 - Principios de la Administración del Talento Humano: Construye los principios fundamentales como eficiencia, transparencia y responsabilidad que deben guiar la gestión del personal en el sector público son esenciales para garantizar que la administración de los recursos humanos se realice de acuerdo con las normas y valores establecidos.

Artículo 18 - Obligaciones de las Unidades de Administración del Talento Humano: Puntualiza las responsabilidades de las unidades encargadas de la gestión del talento humano, incluyendo la implementación de controles internos para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos estipulados por la normativa.

Artículo 27 - Evaluación del Desempeño: Reglamenta el proceso para evaluar el desempeño de los empleados públicos, estableciendo cómo deben llevarse a cabo estas evaluaciones para asegurar que el personal cumpla con los objetivos de la institución y mantener la eficiencia en la gestión pública.

Artículo 31 - Auditoría y Control Interno: Establece que las instituciones deben contar con mecanismos de auditoría interna para revisar la correcta aplicación de

normas y procedimientos en la gestión del talento humano, garantizando así la transparencia y efectividad en la administración del personal.

Artículo 36 - Capacitación y Desarrollo: Define las normas para la capacitación continua de los empleados públicos, asegurando que el personal esté adecuadamente capacitado y al día con las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y conforme a los estándares legales.

Artículo 42 - Registro y Control de Asistencia: Regula los procedimientos para el registro y control de asistencia de los servidores públicos, lo que es un componente esencial del control interno para garantizar que el personal cumpla con sus horarios de trabajo y responsabilidades laborales.

Artículo 48 - Responsabilidad Administrativa: Define la responsabilidad administrativa en caso de incumplimiento de las normas, garantizando que los empleados que no cumplan con sus deberes sean sancionados según la ley.

Artículo 50 - Gestión Documental y Archivos: Establece la obligación de mantener un sistema adecuado para la gestión de documentos, incluyendo los archivos relacionados con el personal, asegurando que la información esté disponible y protegida, lo cual es crucial para el control interno en la administración de recursos humanos.

REGLAMENTO DE CONTROL INTERNO

Artículo 407-01, señala que se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucional.

Artículo 407-03, seleccionaran al personal, tomando en cuenta los requisitos que exige el Manual de Clasificación de Puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño.

2.1.6 Georeferencial

El siguiente proyecto de investigación se desarrolló en el "Cantón Taisha, Provincia Morona Santiago", la misma que está ubicado en Av. Etsa. Unidad Educativa Taisha-Colegio está situada cerca de la Cancha y de la oficina gubernamental CNT., cuya situación geográfica es de WGS 84: Latitud S0° 2°22´44 Sur" Longitud W 77° 30' 37 oeste".

ESTABLECIMIENTO DISTRITAL TAISHA 14D05 EDUCACIÓN



Gráfica 2. Ubicación del distrito Taisha 14D05 de educación

Nota: Google Maps

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

La metodología es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación, fue fundamental para recopilar toda la información necesaria permitiéndonos garantizar y sustentar nuestro trabajo investigativo, se detallaron el tipo, los enfoques, los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.1 Tipo de Investigación

De acuerdo con el estudio realizado el tipo de investigación que se aplico es de carácter cualitativo, cuantitativo y bibliográfico ya que tiene como propósito identificar las problemáticas existentes detectar falencias y poder prevenirlas, esto tomado en cuenta los resultados de las entrevistas que se realizó a la máxima autoridad que es el encargado del departamento de talento humano y la encuesta que se realizó a los administrativos que conforma el distrito Taisha. Por ello la investigación está sustentada mediante la recopilación de información de artículos científicos, libros, leyes, estatutos, y documentos relacionados que ayudaron a adquirir conocimientos claros y precisos para una mejor comprensión de la investigación.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1 Cualitativo

Este enfoque nos permitió identificar el problema que refleja en el distrito de educación. Nos facilitó la identificación de ciertas características, fortalezas y debilidades el cual fue objeto de estudio en este proceso investigativo, esto a su vez nos permitió llevar un adecuado análisis de los datos obtenidos de la entrevista aplicado al jefe del departamento humano.

3.2.1 Cuantitativo

En esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo esto ayudo a analizar los datos numéricos obtenidos de la encuesta en donde se lo representan de forma gráfica y en tablas con la tabulación y el respetivo análisis.

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1 Método inductivo:

En base a la observación y experimentación se derivan conclusiones, ya que nos permitió definir la problemática existente en el distrito, con el objetivo de llegar a la meta planteada de la investigación nos sustentamos en investigaciones ya existentes, experimentos y teorías en las que se basó para el desarrollo de la misma y permitió explorar y tener claro el inicio para el avance de la investigación.

3.3.2 Método analítico

Este método implica descomponer un objeto de estudio en todos sus componentes, por ello para tener conocimiento empírico se analizó la causa y efecto de no realizar una evaluación del control interno, esto facilito la comprensión y preciso el objeto de estudio porque se logró identificar características, relaciones y funciones específicas que pueden no ser evidentes cuando se observa el objeto de manera global.

3.3.3 Método de campo

En la investigación de campo se pudo obtener información relevante, por lo cual se ejecutó el estudio en el lugar de los hechos, mediante la observación e interactuando con los asociado, este tipo de investigación permitió recolectar información real, cuya característica u objetivo principal fue el contacto directo con los involucrados para lo cual se visitó el departamento de talento humano del distrito 14D05 del Cantón Taisha Provincia Morona Santiago para obtener información específica y precisa.

3.3.4 Método descriptivo

Este método nos permitió identificar las falacias del departamento de talento humano ya que le método sirvió para espigar, establecer, resumir, presentar y generalizar los resultados de la información obtenida. El cual nos consintió la emisión de conclusiones o recomendaciones.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En toda investigación es fundamental utilizar las técnicas e instrumentos de recolección de datos ya que es un recurso fundamental para poder extraer toda la información necesaria para poder sustentar la investigación realizada.

En el presente proyecto se elaboró la encuesta con las preguntas relacionadas sobre el tema de la evaluación del control interno de la gestión del departamento de talento humano del distrito de educación del Cantón Taisha, provincia de Morona Santiago, año 2023. El cual ayudo para la recopilación de la información dando paso a la indignación y así poder determinar un resultado favorable.

Técnicas e Instrumentos

Entrevista

Es una técnica basada en un diálogo o conversación entre dos personas de un tema que, de sus intereses, en este caso entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado". Se dialogó con el jefe de talento humano con el fin de conocer su opinión sobre el control de interno de la gestión del departamento de talento humano.

Encuesta

Es una técnica empleada mediante la aplicación de un cuestionario para recolectar información luego de identificar el segmento de la población, en la cual se va a ejecutar la investigación, permitiendo dar respuesta a interrogantes que surgen de la problemática. Lo cual, se procedió a un análisis para ser presentado mediante barras y pasteles.

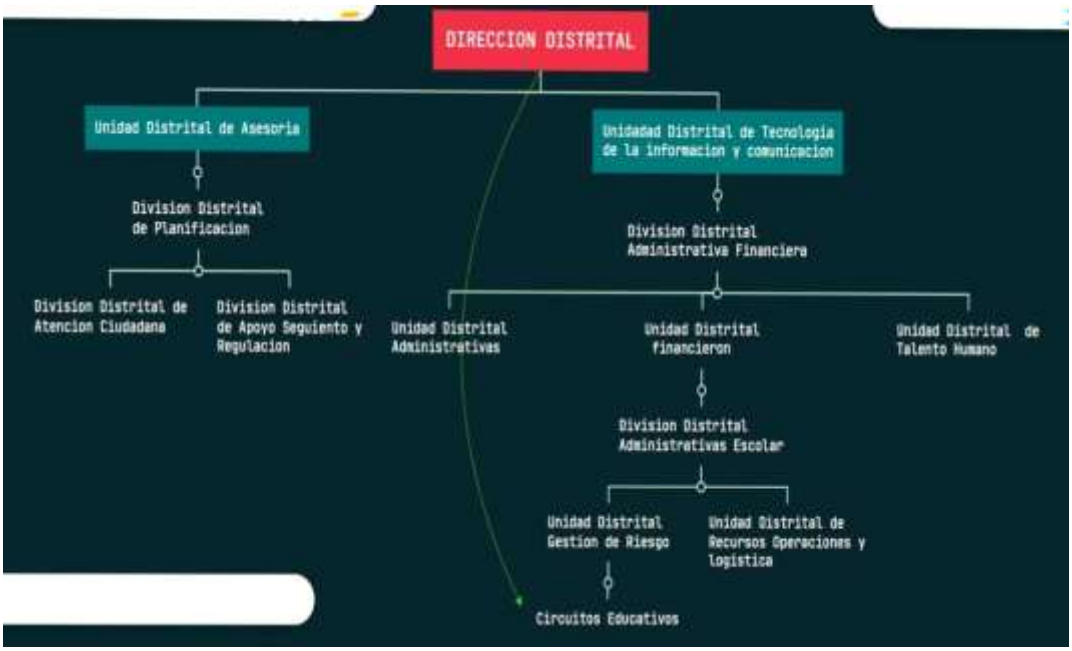
Instrumentos de recopilación de datos

Cuestionario

Este instrumento se empleó en nuestra investigación, proporcionando una metodología que estará compuesto por preguntas claras y bien organizadas, diseñadas para prevenir confusiones y asegurar respuestas precisas. Su propósito es analizar y comprender de manera más efectiva las prácticas administrativas.

3.5. Universo, Población y Muestra

3.5.1 Universo



Gráfica 3. Estructura Distrital de Ministerio de Educación Taisha 14D05.

Nota: Información tomada de (Gallegos, 2024)

El departamento de talento humano en el distrito de educación del Cantón Taisha, provincia de Morona Santiago está conformado por 7 personas administrativas el cual serán entrevistado al jefe del departamento de talento humano y encuestadas a sus administrativos para el procesamiento de información.

3.5.2 Población

En presente trabajo investigativo se realizó con una población de 7 personas, donde se realizó una encuesta para describir y centrar sobre las dificultades que existen en el departamento del talento humano del distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha.

Tabla 3. Matriz de población.

POBLACIÓN	NÚMERO
JEFE DE TALENTO HUMANO	1
PERSONAL ADMISNISTRATIVO	6
TOTAL	7

Nota: Departamento de talento humano de distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha.

3.5.3 Muestra

Debido a que no es un número significativo se trabajó con toda la población que está conformada por el jefe de talento humano y sus administrativos.

3.6. Procesamiento de la Información

En el conversatorio empleado luego de identificar el problema, se aplicó la entrevista y encuesta de tipo abierta con preguntas relacionadas sobre la evaluación del control interno de la gestión del departamento de talento humano en el distrito de educación del Cantón Taisha, provincia de Morona Santiago, año 2023, hablando de sus administraciones, y las actividades realizadas etc., que haya desarrollado para así hacer un cruce de información con el entrevistado.

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

Este capítulo se realiza con la finalidad de analizar e interpretar los resultados que se obtuvieron de la aplicación de la entrevista dirigida al jefe del departamento de talento humano y la encuesta sus administrativos del distrito 14D05 de educación, se efectuó la encuesta debido al desconocimiento de la aplicación del control interno en la gestión del departamento de talento humano, posterior aquello se redactó la discusión tomando en cuentas ciertos aspectos de las técnicas aplicadas.

4.1.1 Respuesta de la entrevista dirigida al Lic. Hernán Yampik jefe del departamento de talento humano, del distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha.

1. ¿Existen políticas y procedimientos documentados donde se respalde las actividades que se desarrolla en el distrito?

Si, existen políticas y procedimientos documentados para el debido respaldo de todas las actividades que vamos realizando cada año lectivo en nuestro distrito.

2. ¿Se implementan y revisan regularmente las estrategias de mitigación de riesgos?

Si, se revisan de la manera que sea necesaria las estrategias porque siempre estamos expuestos de riesgos para así poder detectar algunas falencias con el equipo de trabajo.

3. ¿Se evalúa regularmente el desempeño del personal encargado del departamento de talento humano con fin de garantizar el labor asignado?

Por el momento no se realizan las evaluaciones de manera regular si no de manera anual, por lo que no contamos con una analista.

4. ¿Se fomenta la comunicación abierta y transparente entre el personal que forman parte del distrito?

Si, por que es fundamental la comunicación de la manera más transparente posible para tener en cuenta cada problema o situación que vaya ocurrir.

5. ¿Se realizan actividades de monitoreo continuo para identificar y corregir problemas suscitados dentro del distrito?

No ocasionalmente se realizan actividades de monitoreo continuo para identificar y poder corregir problemas.

6. ¿Cómo considera la situación del distrito Taisha 14D05 de educación con respecto al año 2023?

Seria de la manera que el rendimiento de desempeño fue de 60% debido al falta de personal por múltiples cargos.

7. ¿Cuál cree que es la mayor fortaleza que favorece al distrito?

La colaboración y apoyo constante que existe entre los administrativos que formamos parte del distrito.

8. ¿Cuál cree que es la mayor causa de debilidad al distrito?

La gran debilidad que existe en el distrito es la falta de personal y del espacio físico.

10 ¿Qué recomendaría como autoridad para mejorar el desarrollo de las actividades dentro del distrito?

Recomendaría tener más personal de acuerdo de los organigramas emitidos del Ministerio de Educación y sobre todo un espacio físico.

Análisis de la entrevista:

Al realizar la entrevista se logró encontrar ciertas debilidades que existen de acuerdo a las respuestas del jefe del departamento de talento humano las cuales fue la falta de evaluaciones regulares del desempeño, el monitoreo inadecuado, el bajo rendimiento debido a la escasez de personal y las limitaciones en el espacio físico,

afectan gravemente su capacidad para ofrecer su funcionamiento de trabajo de calidad y gestionar sus operaciones de manera eficiente. Estas impiden una retroalimentación continua y una mejora oportuna del rendimiento del personal, mientras que el monitoreo esporádico limita la detección y corrección temprana de problemas y a insuficiencia de personal reduce la capacidad operativa y la calidad del servicio, y las restricciones en el espacio físico dificultan la realización efectiva de actividades educativas y administrativas.

Al abordar estas debilidades mediante evaluaciones más frecuentes, un monitoreo sistemático, la contratación de personal adicional y la mejora de las instalaciones es crucial para optimizar la eficiencia y el rendimiento del distrito, asegurando un entorno educativo adecuado y efectivo.

4.1.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta a los administrativos que forman parte del distrito Taisha 14D05 de educación.

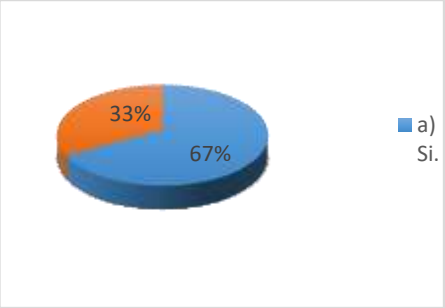
Pregunta 1: ¿El departamento de talento humano cuenta con protocolos específicos para el manejo de información confidencial relacionada con nóminas, evaluaciones de desempeño, datos personales sensibles, y resultados de investigaciones internas?

Tabla N°4. *Protocolos específicos para el manejo de información confidencial*

Opciones de respuesta	**Cantidad**	**Porcentajes**
a) Si.	4	67%
b) No.	2	33%
TOTAL	**6**	**100%**

Nota: Encuesta realizada a los administrativos del distrito.

Gráfica 4. *Procedimientos documentados para el manejo de recursos humanos*



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de la encuesta a los administrativos del distrito 14D05 del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago año 2024.

Análisis e interpretación:

Mediante la encuesta realizada se obtuvo como resultado que el 67% da como respuesta a la pregunta que, si cuenta con protocolos específicos para el manejo de información confidencial, por lo tanto, el 33% indica que no existe. La existencia de protocolos para el manejo de la información confidencial relacionada con nóminas, evaluaciones de desempeño, datos personales ayudará a mejorar los procesos y evitar inconvenientes.

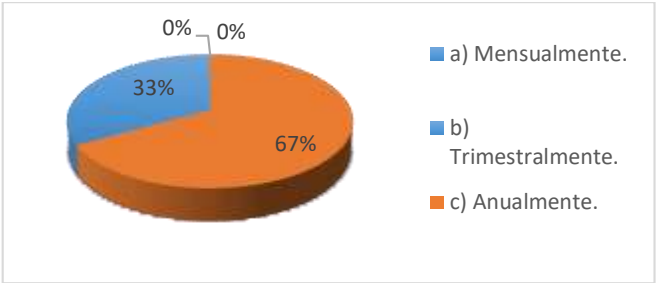
Pregunta 2: ¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan los procedimientos de control interno en el departamento de talento humano?

Tabla N°5. *Los procedimientos de control interno*

Opciones de respuesta	**Cantidad**	**Porcentajes**
a) Mensualmente.	0	0%
b) Trimestralmente.	0	0%
c) Anualmente.	4	67%
d) No se revisan.	2	33%
TOTAL	**6**	**100%**

Nota: Encuesta realizada a los administrativos del distrito.

Gráfica 5. *Los procedimientos de control interno*



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de la encuesta a los administrativos del distrito 14D05 del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago año 2024.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo como resultado que el 67% da como respuesta a la pregunta que, si se revisan y actualizan los procedimientos de control interno, por lo tanto, el 33% indica que no realizan revisiones y actualizaciones. Las revisiones y actualizaciones de los procedimientos del control interno ayudan a mejorar el desempeño en el departamento de talento humano.

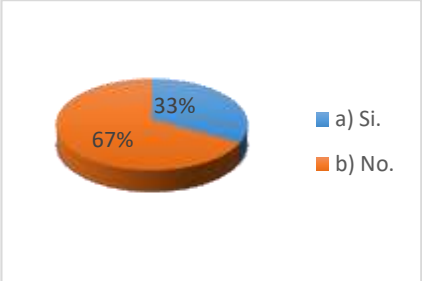
Pregunta 3: ¿El departamento de talento humano realiza seguimientos para verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos?

Tabla N°6. *Cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos*

Opciones de respuesta	**Cantidad**	**Porcentajes**
a) Si.	2	33%
b) No.	4	67%
TOTAL	**22**	**100%**

Nota: Encuesta realizada a los administrativos del distrito.

Gráfica 6. *Cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos*



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de la encuesta a los administrativos del distrito 14D05 del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago año 2024.

Análisis e interpretación:

Mediante la encuesta realizada se obtuvo como resultado que el 67% da como respuesta que no se realizan seguimientos para verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos, por lo tanto, el 33% indica que si existe. El departamento de talento humano realiza seguimientos que ayudara a mejorar y verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos.

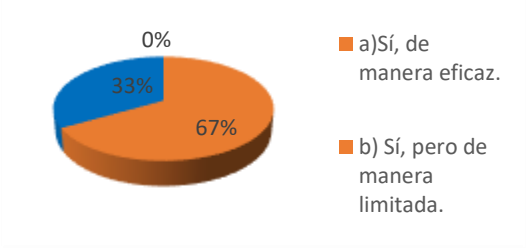
Pregunta 4: ¿Se utilizan herramientas tecnológicas para apoyar la gestión del departamento de talento humano?

Tabla N°7. *Herramientas tecnológicas*

Opciones de respuesta	**Cantidad**	**Porcentajes**
a) Sí, de manera eficaz.	0	0%
b) Sí, pero de manera limitada.	4	67%
c) No.	2	33%
TOTAL	**6**	**100%**

Nota: Encuesta realizada a los administrativos del distrito

Gráfica 7. *Herramientas tecnológicas*



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de la encuesta a los administrativos del distrito 14D05 del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago año 2024.

Análisis e interpretación:

Mediante la encuesta realizada se obtuvo como resultado que el 67% da como respuesta a la pregunta Sí, pero de manera limitada utilizan herramientas tecnológicas, por lo tanto, el 33% indica que no se utilizan. La utilización de las herramientas tecnológicas parece que no son suficientes o no se aprovechan completamente para apoyar la gestión del departamento de talento humano.

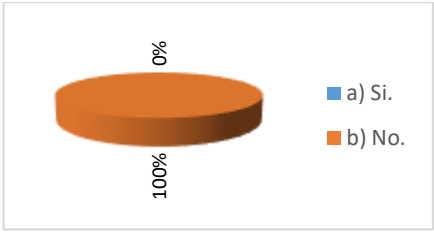
Pregunta 5: ¿Existen mecanismos de control para la protección de la información confidencial del personal?

Tabla N°8. *Protección de la información confidencial*

Opciones de respuesta	**Cantidad**	**Porcentajes**
a) Si.	0	0%
b) No.	6	100%
TOTAL	**6**	**100%**

Nota: Encuesta realizada a los administrativos del distrito.

Gráfica 8. *Protección de la información confidencial*



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de la encuesta a los administrativos del distrito 14D05 del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago año 2024.

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada se obtuvo como resultado que el 100% da como respuesta a la pregunta que no existen mecanismos de control para la protección de la información confidencial del personal en el departamento de talento humano. La falta de mecanismos de protección de la información es un riesgo considerable para la empresa y debe abordarse de manera prioritaria.

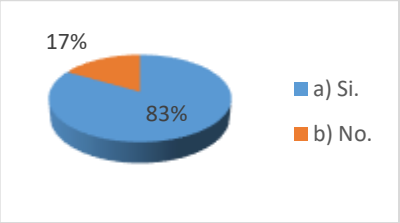
Pregunta 5: ¿El departamento de talento humano tiene un plan de contingencia para gestionar posibles incidencias o irregularidades?

Tabla N° 9. *Plan de contingencia*

Opciones de respuesta	**Cantidad**	**Porcentajes**
a) Si.	5	83%
b) No.	1	17%
TOTAL	**6**	**100%**

Nota: Encuesta realizada a los administrativos del distrito**.**

Gráfica 9. *Plan de contingencia*



Fuente: Elaboración propia a partir de la aplicación de la encuesta a los administrativos del distrito 14D05 del Cantón Taisha, provincia Morona Santiago año 2024**.**

Análisis e interpretación:

Mediante la encuesta realizada se obtuvo como resultado que el 83% da como respuesta a la pregunta que, si cuentan con un plan de contingencia, por lo tanto, el 17% indica que no. La existencia de plan de contingencia en el departamento de talento humano ayuda a responder de manera efectiva gestionar posibles incidencias o irregularidades.

4.1.3 Cuestionario de Control Interno aplicado al Lic. Hernán Yampik encargado del departamento de talento humano, del distrito Taisha de educación 14D05.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA
PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023
COMPONENTE: JEFE DE TALENTO HUMANO
AMBIENTE CONTROL

OBJETIVO: Conocer el desarrollo de las actividades de la gestión del departamento de talento humano, del distrito de educación 14D05, así como el desempeño de la normativa legal vigente.

Cuestionario de control interno

Tabla 10. Cuestionario de control interno

N.º	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿Se han implementado políticas y prácticas para asegurar un ambiente de control adecuado en la organización, y se han revisado periódicamente para garantizar su efectividad?	X		
2	¿Aplican el código de ética y de convivencia en el distrito Taisha 14D05 de educación?		**X**	No se aplica por lo que no se han actualizado los datos.
3	¿El personal administrativo que conforma el distrito de Taisha 14D05 de educación ha demostrado ética y moral en su cargo?	X		
4	¿El programa educa empleo ha sido evaluado y aprobado por la dirección distrital?	X		
5	¿Existe actividades de propagación de valores éticos desde la máxima autoridad hacia los administrativos?	X		
6	¿Las actividades que realiza el personal del departamento de talento humano coinciden con lo que está especificado en el manual del departamento?	X		

7	¿El departamento de talento humano tiene un código de conducta documentado que defina los principios de integridad y valores éticos para el personal?	X		
8	¿Existen procedimientos y políticas por escrito para los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, promoción y compensación del personal?	X		
9	¿El distrito de educación 14D05 dispone del personal necesario en número, conocimientos y experiencia, para llevar a cabo su misión?		**X**	No dispone de personal necesario para ocupar los puestos de cada organigrama emitido del Ministerio de Educación.
	TOTAL	**7**	**2**	

Respuestas positivas	**7**
Respuestas negativas	**2**

Nivel de confianza	**78%**
Nivel de riesgo	**22%**

Nivel de confianza		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%
Nivel de riesgo		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%

Análisis e interpretación:

Al contar con 78% de respuestas positivas y 22% de respuestas negativas se determinó un nivel de confianza alta y un nivel de riesgo bajo en cuanto a integridad y valores éticos, la falta de personal en dentro del distrito. El ambiente de control implementa políticas y prácticas en el departamento de talento humano, el mismo que afecta especialmente la falta de personal necesario para cumplir con las funciones establecidas. Por lo tanto, muestra un riesgo significativo que puede afectar la eficacia y el cumplimiento normativo.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

Tabla 11. Hoja de hallazgos N.1

001

Título	Código de ética y de convivencia
Condición	No se aplica por lo que no se han actualizado los datos
Criterio	Al no aplicar el código de ética y convivencia, se podrían incumplir varios artículos del control interno. **Artículo 8 - Evaluación del Desempeño:** Establece que las instituciones deben evaluar el desempeño del personal en función de criterios que incluyan la ética y la integridad. **Artículo 10 - Supervisión y Seguimiento:** Se refiere a la necesidad de supervisar y seguir las actividades y el cumplimiento de las normas establecidas.
Causa	Falta de capacitación y sensibilización del personal sobre la importancia y aplicación del código de ética. Desconocimiento por parte del personal sobre el contenido y propósito del código.
Efecto	La inobservancia del código puede llevar a comportamientos inapropiados y a un ambiente laboral desfavorable, afectando la calidad educativa y la convivencia entre el personal y estudiantes. Esta falta de conocimiento puede resultar en comportamientos no alineados con los valores institucionales, afectando la cohesión del equipo.
Conclusión	Aunque existe un marco normativo, su falta de aplicación limita su efectividad y puede comprometer la integridad del entorno educativo. Sin la adecuada difusión y aplicación del código, se corre el riesgo de minimizar la confianza y el respeto en el ambiente educativo.
Recomendación	Implementar talleres de capacitación al personal de talento humano y así establecer un sistema de seguimiento para asegurar su cumplimiento y actualización periódica.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

Tabla 12. Hoja de hallazgo N.2

002

Título	Carencia de personal
Condición	No se cuenta con el número adecuado de docentes y personal administrativo, con los conocimientos y experiencia requeridos, para cubrir todos los puestos establecidos en el organigrama del Ministerio de Educación.
Criterio	No cumple con el manual de control interno establece en el artículo **5.2.3** que "La institución garantizará que el número de docentes sea suficiente para atender la demanda estudiantil".
Causa	La institución podría presentar desafíos, en cuanto a la disponibilidad de profesionales de la educación con las competencias necesarias. El organigrama podría no haber sido actualizado para reflejar el crecimiento de la población estudiantil o nuevas demandas educativas. La falta de recursos económicos podría restringir la contratación de nuevo personal.
Efecto	Algunas asignaturas o niveles educativos podrían no estar siendo cubiertos adecuadamente. El personal existente debe asumir mayores responsabilidades, lo que puede afectar su desempeño y bienestar. La falta de personal especializado puede impactar negativamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
Conclusión	La deficiencia en la dotación de personal representa un riesgo significativo para la calidad y cobertura de la educación en el distrito Taisha 14D05, afectando directamente el derecho a la educación de los estudiantes.
Recomendación	Identificar el número exacto de docentes y personal administrativo necesarios para cubrir todas las áreas y niveles educativos. Ofrecer condiciones laborales atractivas, oportunidades de desarrollo profesional y programas de bienestar para el personal docente y administrativo. Solicitar apoyo técnico y financiero para abordar la problemática de la dotación de personal.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023 COMPONENTE:

JEFE DE TALENTO HUMANO

EVALUACIÓN DE RIESGO

OBJETIVO: Conocer los riesgos asociados a la gestión del departamento de talento humano.

N.º	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿Están identificados los riesgos internos y externos que podrían afectar el funcionamiento normal del departamento de talento humano?	X		
2	¿Existe un plan documentado para mitigar los riesgos identificados que podrían afectar al departamento de talento humano?		X	No existe un plan documentado específico para mitigar los riesgos identificados en el departamento de talento humano.
3	¿Considera que las condiciones de salubridad en el distrito 14D05 de educación son adecuadas para el personal y para el desarrollo de las actividades?		X	Las condiciones de salubridad no cumplen con los estándares recomendados, lo cual puede afectar el bienestar del personal y la eficiencia en el desarrollo de las actividades.
4	¿Se han implementado medidas de seguridad para prevenir el acceso no autorizado a la información confidencial del personal?	X		
5	¿Se cuenta con un sistema de control interno para prevenir el fraude en los procesos de nómina?	X		
6	¿Existen planes de acción para el cumplimiento de objetivos y metas?	X		

7	¿Se cuenta con un procedimiento establecido para la gestión de despidos y terminaciones de contratos?	X		
8	¿Hay indicadores de gestión establecidos para evaluar la eficiencia y efectividad del departamento de talento humano?	X		
	TOTAL	**6**	**2**	

Respuestas positivas	**6**
Respuestas negativas	**2**

Nivel de confianza	**75%**
Nivel de riesgo	**25%**

Nivel de confianza		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%
Nivel de riesgo		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%

Análisis e interpretación:

Al obtener el resultado del cuestionario del control interno que se realizó el 75% de respuestas positivas y 25% de respuestas negativas se determinó un nivel de confianza es media y un nivel de riesgo bajo en cuanto la evaluación de riesgo que pueden llegar afectar a lo largo del tiempo en el distrito de educación del Cantón Taisha. La evaluación de riesgo señala vulnerabilidades en los controles internos que, si no se abordan, podrían derivar en problemas mayores con el tiempo.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

003

Título	Plan documentado para mitigación de riesgos
Condición	No existe un plan formal y documentado para identificar, evaluar y mitigar los riesgos específicos que afectan al área de talento humano.
Criterio	**No cumple con el Artículo 7.-** Gestión de Riesgos (Norma de Control Interno). Establece que las entidades deben implementar un sistema de control interno que incluya la identificación, evaluación y gestión de riesgos que puedan afectar el logro de sus objetivos.
Causa	La institución podría no haber internalizado la importancia de la gestión de riesgos en todas sus áreas, incluyendo el talento humano. Es posible que la falta de personal, tiempo o presupuesto haya impedido la elaboración de un plan de gestión de riesgos detallado. El personal a cargo del área de talento humano podría no contar con la capacitación necesaria para identificar y evaluar los riesgos.
Efecto	La institución queda expuesta a diversos riesgos que pueden afectar la gestión del talento humano, como la pérdida de personal clave, litigios laborales, incumplimiento normativo, etc. La ausencia de un plan de gestión de riesgos dificulta la toma de decisiones informadas y proactivas. Sin un plan de mitigación, los riesgos identificados pueden materializarse, generando consecuencias negativas para la institución.
Conclusión	La falta de un plan documentado para mitigar los riesgos en el área de talento humano representa una debilidad en el sistema de control interno de la institución, exponiéndola a posibles pérdidas y disrupciones en sus operaciones.
Recomendación	Impartir capacitación al personal del área de talento humano en técnicas de identificación y evaluación de riesgos, así como en la elaboración e implementación de planes de acción. Incluir la gestión de riesgos en las actividades diarias del área, como el reclutamiento, la evaluación del desempeño, la capacitación y la gestión del cambio. Evaluar la efectividad del plan de manera regular y realizar los ajustes necesarios para garantizar su actualización y pertinencia.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

004

Título	Condiciones insalubres
Condición	Las instalaciones y equipos del distrito educativo no cumplen con los estándares de salubridad establecidos, lo que genera un ambiente de trabajo insalubre y puede afectar la salud del personal y la calidad de los servicios educativos.
Criterio	No cumple con la norma del control interno, **Art.8.- Condiciones de Trabajo.** Establece que las entidades deben garantizar un ambiente de trabajo seguro, saludable y digno para su personal.
Causa	Las instalaciones y equipos no reciben un mantenimiento adecuado, lo que provoca su deterioro y la proliferación de condiciones insalubres. La falta de recursos económicos dificulta la realización de las inversiones necesarias para mejorar las condiciones de salubridad. Existe una falta de conciencia sobre la importancia de las condiciones de salubridad en el ambiente de trabajo y su impacto en la salud y el bienestar del personal.
Efecto	Las condiciones insalubres pueden generar malestar, distracción y disminución de la productividad del personal. El personal puede buscar otras opciones laborales con mejores condiciones de trabajo. Las condiciones insalubres pueden generar una percepción negativa de la institución y afectar su reputación.
Conclusión	Las deficiencias en las condiciones de salubridad representan un riesgo para la salud y el bienestar del personal del distrito Taisha 14D05 educativo, así como una barrera para el desarrollo de un ambiente de trabajo óptimo y la prestación de servicios educativos de calidad.
Recomendación	Realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones de salubridad Definir las acciones necesarias para corregir las deficiencias identificadas, incluyendo la asignación de recursos y la definición de plazos. Capacitar al personal sobre la importancia de la higiene y la seguridad en el trabajo, y fomentar su participación en la identificación y solución de problemas relacionados con la salubridad.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023 COMPONENTE:

JEFE DE TALENTO HUMANO

ACTIVIDADES DE CONTROL

OBJETIVO: Analizar las actividades de control de la gestión del departamento de talento humano, distrito Taisha 14D05 de educación.

N.º	Pregunta	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿Existen procedimientos establecidos y actualizados para cada una de las actividades del departamento, como reclutamiento, selección, capacitación, y evaluación del personal?	X		
2	¿Está claramente definido quién es responsable de cada actividad dentro del departamento de talento humano?	X		
3	¿Recibe capacitación regular sobre los procedimientos y actividades que deben realizar?	X		
4	¿Es posible ajustar las funciones y responsabilidades del personal durante el transcurso de las actividades académicas para adaptarse a las necesidades cambiantes?	X		
5	¿Se cuenta con políticas de prevención del acoso laboral y la discriminación?	X		
6	¿Los resultados de las evaluaciones se utilizan para tomar decisiones sobre el desarrollo profesional de los empleados?	X		
7	¿Llevan a cabo evaluaciones periódicas para identificar posibles riesgos, debilidades en los controles internos?		X	No llevan a cabo evaluaciones periódicas de riesgos para identificar debilidades que puedan existir en el departamento de talento humano.

8	¿Existen procedimientos claros para responder a incidencias o irregularidades detectadas en el cumplimiento de las actividades de control?	X		
	TOTAL	**7**	**1**	

Respuestas positivas	**7**
Respuestas negativas	**1**

Nivel de confianza	**87,5 %**
Nivel de riesgo	**12,5%**

Nivel de confianza		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%
Nivel de riesgo		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%

Análisis e interpretación:

Al contar con 87,5% de respuestas positivas y 12,5% de respuestas negativas se determinó un nivel de confianza alta y un nivel de riesgo bajo en cuanto a las actividades de control para responder a incidencias o irregularidades detectadas en el cumplimiento. Las actividades de control emplean incidencias o irregularidades en el cumplimiento de los mecanismos de control.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

005

Título	Evaluaciones periódicas de riesgos
Condición	No llevan a cabo evaluaciones periódicas de riesgos para identificar debilidades que puedan existir en el departamento de talento humano.
Criterio	No cumple con el **Artículo 7.- Gestión de Riesgos (Norma de Control Interno)** La institución debería contar con un sistema de gestión de riesgos que incluya evaluaciones periódicas para identificar y evaluar los riesgos del talento humano, y establecer acciones correctivas para mitigarlos.
Causa	La institución puede no priorizar la gestión de riesgos como una actividad estratégica. Falta de personal capacitado, presupuesto o tiempo dedicado a esta tarea. Desconocimiento de las herramientas y metodologías para realizar evaluaciones de riesgos.
Efecto	La institución es más susceptible a incidentes como rotación de personal, demandas laborales, incumplimiento normativo, etc. La falta de información sobre los riesgos impide tomar decisiones estratégicas informadas. Los problemas no se identifican a tiempo y se abordan de manera reactiva.
Conclusión	La ausencia de un sistema formal de gestión de riesgos en el área de talento humano expone a la institución a riesgos potenciales que pueden afectar su desempeño y reputación.
Recomendación	Desarrollar un proceso formal para identificar, evaluar y mitigar los riesgos del talento humano, incluyendo la realización de evaluaciones periódicas. Proporcionar capacitación al personal involucrado en la gestión del talento humano en técnicas de identificación y evaluación de riesgos. Mantener un registro actualizado de los riesgos identificados, las evaluaciones realizadas y las acciones implementadas para mitigarlos. Incluir la gestión de riesgos en todas las etapas del ciclo de vida del empleado, desde la selección hasta la salida.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

COMPONENTE: JEFE DE TALENTO HUMANO

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVO: Conocer los controles adecuados para proteger la información confidencial y detectar a tiempo cualquier irregularidad del distrito Taisha 14D05 de educación.

N.º	Pregunta	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿Existen canales de comunicación establecidos y efectivos para que la información relevante llegue a todas las partes interesadas dentro del departamento de talento humano?		**X**	No existen canales de comunicación establecidos que puedan llegar a las partes interesadas.
2	¿Existen procedimientos formales para la comunicación reporte de las incidencias, problemas o desviaciones en el proceso de selección?	**X**		
3	¿Se identifican los riesgos asociados con la falta de información adecuada en el departamento de Talento Humano?	**X**		
4	¿Se implementan medidas de seguridad para proteger los equipos de comunicación y archivos ante eventos fortuitos?		**X**	No hay mucha seguridad entre los equipos de comunicación y para archivos para cualquier programa.
5	¿La información y documentación, incluyendo procedimientos y políticas, están actualizadas y reflejan los cambios recientes en las normativas?	**X**		

6	¿Se proporciona un mecanismo para el personal del departamento de talento humano pueda dar retroalimentación sobre los procesos de comunicación y sugerir mejoras?		**X**	No se proporciona un mecanismo para que el personal del departamento pueda dar retroalimentación sobre los procesos de comunicación.
7	¿Cómo se promueve la cultura de transparencia y comunicación abierta en la organización?	**X**		
8	¿Realizan auditorías internas periódicas sobre la gestión de información y comunicación?	**X**		
	TOTAL	**5**	**3**	

Respuestas positivas	**5**
Respuestas negativas	**3**

Nivel de confianza	**62.5%**
Nivel de riesgo	**37.5%**

Nivel de confianza		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%
Nivel de riesgo		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%

Análisis e interpretación:

De acuerdo al porcentaje del 62.5% de respuestas positivas y 37.5% de respuestas negativas se determinó un nivel de confianza media y un nivel de riesgo bajo en cuanto a la integridad de información y comunicación. La información y la comunicación ayuda encontrar vulnerabilidades que pueden impactar en la efectividad del departamento.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

006

Título	Canales de comunicación
Condición	No se han establecido canales de comunicación formales y efectivos para llegar a todas las partes interesadas del distrito educativo.
Criterio	No cumple con el **Artículo 9 - Comunicación e Información (Norma de Control Interno).** Este artículo establece que las entidades deben garantizar canales de comunicación claros, accesibles y eficaces que faciliten el intercambio de información entre todas las partes interesadas.
Causa	No se ha desarrollado un plan de comunicación formal que establezca los canales y los mensajes a transmitir. Falta de personal, presupuesto o tecnología para implementar un sistema de comunicación efectivo. Puede existir una cultura organizacional que no prioriza la comunicación abierta y transparente.
Efecto	La información no fluye de manera adecuada, generando desconfianza y falta de participación. Las partes interesadas no cuentan con la información necesaria para tomar decisiones. La falta de comunicación puede generar conflictos y malentendidos. Una comunicación deficiente puede afectar la imagen de la institución.
Conclusión	La ausencia de canales de comunicación efectivos impide una gestión transparente y participativa, afectando la relación con las partes interesadas y la eficiencia de los procesos.
Recomendación	Definir los objetivos de la comunicación, identificar las audiencias clave, seleccionar los canales más adecuados y establecer un calendario de comunicación. Implementar canales como reuniones periódicas, boletines informativos, intranet, redes sociales, etc. Facilitar la participación de las partes interesadas a través de mecanismos como encuestas, sugerencias y reuniones abiertas. Proporcionar capacitación al personal en habilidades de comunicación efectiva.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

007

Título	Seguridad de la información
Condición	No existen brechas en las medidas de seguridad implementadas para proteger los equipos de comunicación y los archivos digitales, lo cual expone a la institución a riesgos de pérdida, alteración o acceso no autorizado a la información.
Criterio	No cumple con **el Artículo 10 - Seguridad de la Información de la Norma de Control Interno.** Este artículo establece que las entidades deben implementar políticas y procedimientos que aseguren la protección de la información y los activos digitales.
Causa	Ausencia de políticas claras y concisas que establezcan los requisitos de seguridad para los sistemas y la información. La institución puede no destinar los recursos necesarios para implementar medidas de seguridad adecuadas. Los sistemas de seguridad existentes están desactualizados y no es suficiente para protegerse contra las amenazas actuales.
Efecto	La información confidencial puede ser robada, dañada o destruida. Incidentes de seguridad pueden dañar la imagen de la institución. Los incidentes de seguridad pueden generar costos significativos para la institución, incluyendo gastos legales, de recuperación de datos y de reparación de sistemas.
Conclusión	Las deficiencias en la seguridad de la información exponen a la institución a riesgos significativos que pueden comprometer la continuidad de sus operaciones y la protección de los datos de sus usuarios.
Recomendación	Establecer una política que defina los roles y responsabilidades, los estándares de seguridad y los procedimientos a seguir. Realizar evaluaciones periódicas para identificar y corregir las vulnerabilidades en los sistemas. Promover una cultura de seguridad informática entre todos los miembros de la institución. Desarrollar un plan detallado para responder a incidentes de seguridad de manera efectiva.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

008

Título	Estructura organizativa
Condición	No existe un mecanismo establecido que permita al personal del departamento expresar sus opiniones, sugerencias o inquietudes sobre los procesos de comunicación interna.
Criterio	No cumple con el **Artículo 9 - Comunicación e Información (Norma de Control Interno).** Este artículo establece que las entidades deben garantizar la existencia de canales de comunicación claros, accesibles y eficaces que faciliten el intercambio de información entre todas las partes interesadas.
Causa	La institución puede no fomentar una cultura de participación y colaboración entre los empleados. Los líderes pueden no reconocer el valor de la retroalimentación del personal para mejorar los procesos. No se han establecido mecanismos específicos para recopilar y analizar la retroalimentación del personal.
Efecto	La falta de oportunidades para expresar sus opiniones puede generar desmotivación y desinterés. Se pueden perder oportunidades de mejorar los procesos al no aprovechar el conocimiento y la experiencia del personal. La falta de comunicación efectiva puede generar confusiones y retrasos en la ejecución de las tareas.
Conclusión	La ausencia de canales formales de retroalimentación impide que el personal se sienta valorado y participe activamente en la mejora de los procesos de comunicación, lo cual puede afectar el desempeño y la satisfacción laboral.
Recomendación	Realizar encuestas periódicas para conocer la opinión del personal sobre los canales de comunicación existentes y sus necesidades. Establecer canales anónimos para que el personal pueda expresar sus opiniones de manera confidencial. Realizar reuniones regulares para que el personal pueda expresar sus ideas y preocupaciones. Analizar la retroalimentación recibida y tomar medidas para implementar las mejoras sugeridas.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023 COMPONENTE:

JEFE DE TALENTO HUMANO

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

OBJETIVO: Conocer las políticas y prácticas de gestión del departamento de talento humano.

N.º	Pregunta	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿El departamento de talento humano revisa periódicamente sus procesos y métodos para asegurarse de que estén funcionando de manera efectiva?	X		
2	¿El departamento de talento humano cuenta con un sistema de seguimiento continuo para detectar y solucionar diferencias al instante?	X		
3	¿Considera que los indicadores de desempeño son fundamentales para alinear las acciones del departamento con los objetivos estratégicos?	X		
4	¿Preparan informes regulares sobre el rendimiento y el cumplimiento de los controles internos?	X		
5	¿Se realizan auditorías internas al menos una vez al año para evaluar el control interno?	X		
6	¿Han establecido un proceso formal para monitorear la implementación y efectividad de las acciones correctivas identificadas en las auditorías anteriores?		X	No se ha establecido una implementación y efectividad de las acciones correctivas identificadas en las auditorías anteriores
7	¿Se cumplen con exactitud los procedimientos y políticas establecidas por el Ministerio de Educación en cuanto a la realización de sus procesos tanto administrativos como operativos?	X		
	TOTAL	**6**	**1**	

Respuestas positivas	**7**
Respuestas negativas	**1**

Nivel de confianza	**85%**
Nivel de riesgo	**15%**

Nivel de confianza		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%
Nivel de riesgo		
Bajo	**Medio**	**Alto**
1% a 50%	51% a 75%	76% a 100%

Análisis e interpretación:

Al contar con 85% de respuestas positivas y 15% de respuestas negativas se determinó un nivel de confianza alta y un nivel de riesgo bajo en cuanto a las evaluaciones anuales que se realiza, la falta de un seguimiento más frecuente puede limitar la capacidad de adaptación y mejora continua del seguimiento y monitoreo. El seguimiento y monitoreo ayuda a garantizar las actividades y procesos que se alineen con los objetivos establecidos para fomentar una cultura de mejora continua dentro del distrito.

DISTRITO TAISHA 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA

PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

HOJA DE HALLAZGO

009

Título	Seguimiento de las acciones correctivas
Condición	No existe un proceso formal para monitorear la implementación y efectividad de las acciones correctivas identificadas en auditorías previas.
Criterio	No cumple con el **Artículo 11.- Mejora Continua de la Norma de Control Interno.** Establece que las entidades deben implementar un sistema que promueva la mejora continua en sus procesos y operaciones.
Causa	Las nuevas prioridades pueden desplazar la atención de las acciones correctivas. Falta de claridad en las responsabilidades, no se asignan claramente las responsabilidades por el seguimiento y la implementación de las acciones correctivas.
Efecto	Los mismos problemas pueden volver a ocurrir si no se implementan las acciones correctivas de manera efectiva. La falta de seguimiento puede generar desconfianza en los resultados de las auditorías.
Conclusión	La ausencia de un proceso de seguimiento para las acciones correctivas impide que la institución aproveche al máximo los resultados de las auditorías y puede llevar a una repetición de los mismos problemas.
Recomendación	Crear un sistema para monitorear el progreso de cada acción correctiva, incluyendo plazos, responsables e indicadores de desempeño. Definir indicadores claros y medibles para evaluar la efectividad de las acciones correctivas. Elaborar informes periódicos sobre el avance de las acciones correctivas y presentarlos a la dirección. Evaluar el impacto de las acciones correctivas en la resolución de los problemas identificados.

CONCLUSIONES

- A través, del diagnóstico realizado de la fundamentación teórica sobre el control interno de la gestión del departamento de talento humano, se ha evidenciado que el Distrito 14D05, carece de una fundamentación teórica sólida. Esto se convierte en la ausencia de políticas claras y efectivas para la gestión del personal, lo que limita la capacidad del departamento para desarrollarse de la mejor manera. La falta de alineación entre las teorías existentes y la práctica actual resulta poco favorable en la gestión, afectando no solo al personal, sino también la calidad de los servicios educativos.

- Como resultado de la aplicación de métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación, se ha identificado la falta del personal administrativo acorde al organigrama estructural y un espacio físico inadecuado que requieren atención para mejorar la eficiencia y efectividad operativa. Este déficit impide el adecuado desarrollo de las actividades esenciales y limita la capacidad de respuesta ante las demandas del distrito. Además, la falta de un espacio físico adecuado para el desempeño de las funciones del departamento de talento humano afecta directamente a la organización y a la efectividad de las gestiones.

- Al evaluar los procesos administrativos del departamento de talento humano, se ha encontrado que, aunque existen procedimientos establecidos, su implementación es inconsistente y carece de seguimiento adecuado. Esta falta de evaluación sistemática ha resultado en un desempeño óptimo del personal y en la incapacidad para cumplir con los objetivos estratégicos del Distrito 14D05 de educación. La carencia de un marco de evaluación claro impide identificar áreas de mejora y reconocer logros, afectando la moral y la motivación del equipo.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda crear un equipo de trabajo encargado de recopilar y analizar información de fuentes bibliográficas relevantes. Este grupo debería desarrollar un manual de buenas prácticas que compile las teorías y modelos de gestión del talento humano más pertinentes, adaptándolos al contexto específico del Distrito 14D05. Además, es fundamental fomentar la capacitación del personal en estos enfoques teóricos, asegurando que el equipo esté bien informado y preparado para aplicar estrategias efectivas en la gestión del talento humano.

- Orientar que el Distrito 14D05 de Educación realice un ajuste en la dotación del personal administrativo del Departamento de Talento Humano, alineado con el organigrama estructural vigente. La evaluación del personal existente permitirá mejorar la eficiencia en la gestión, distribuyendo adecuadamente las responsabilidades y fortaleciendo la capacidad de respuesta ante las demandas operativas del distrito. Además, es esencial asignar un espacio físico adecuado y funcional que favorezca el desempeño óptimo de las actividades administrativas. Estas mejoras contribuirán a optimizar el control interno y la efectividad de la gestión del departamento.

- Sugerir implementar un sistema de evaluación de desempeño que sea continuo y estructurado, permitiendo una revisión regular de los procesos administrativos. Este sistema debería incluir indicadores claros y medibles que faciliten la identificación de logros y áreas que requieren atención. Además, es fundamental establecer reuniones periódicas de retroalimentación donde el personal pueda discutir sus experiencias y proponer mejoras. Esto no solo mejorará la efectividad de los procesos administrativos, sino que también fomentará un ambiente de trabajo colaborativo y motivador, alineando al equipo con los objetivos del departamento.

BIBLIOGRAFÍA

Alfaro, C. (2022). Evolución de la definición de control interno entre 1949 y 2013. En I. C. Dominguez, *Evolucion de la definicion de control interno entre 1949 y 2013* (págs. 2,20). Buenos Aires: contabilidad y auditoria .

Andrade Posso Mario Danilo. (2019). Ealuvación del control interno al departamento de talento. *universidad san gregorio de portoviejo*, 2. Obtenido de http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/3244/1/CONT.%20AUD.-%20II%20COH%20-%20001.pdf

Cindy Becerra, Ginna Salgado. (2018). *Control interno para mipymes*. Obtenido de https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/contad/article/view/3977/4278

Elena Bravos, María Zambrano , María Bravo. (2020). EL CONTROL DE INVENTARIO Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DEL COMERCIAL JHORDI, LA LIBERTAD 2020. pág. 27. Obtenido de file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet

Inca, C. (2020). *Control interno al área de talento humano y su incidencia en la eficiencia eficacia y efectividad de la consultora "asistencia tributaria" de la ciudad de riobamba período 2018-*. Quevedo.

Pilataxi, C. (2020). *"Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "cebi" de la ciudad de ambato".* Ambato.

Reyes, G. (2019). Importancia del control interno en la auditoría. *Linkedin*, 7.

Stefano, M. (2019). *Análisis del control interno de los activos fijos de la universidad de las artes de Guayaquil por los periodos 2015 al 2017, bajo la modalidad de coso II.* Obtenido de e-libro .

Torres, M. (2018). Evaluación de control interno y gestión del riesgo aplicando el informe coso i,ii, iii; en los procesos administrativos y financieros de las entidades públicas. pág. 1.2.

Domínguez Alfaro, I. (2022). Evolución de la definición de control interno entre 1949 y 2013. *Contabilidad Y Auditoría*, (56), 117-140. https://doi.org/10.56503/Contabilidad_y_Auditoria/Nro.56(28)pp117-140.

Pilataxi Carmen E. C, C. (2020) *Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato* [título de ingeniera en contabilidad y auditoría CPA, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7fea3598-f0e1-423e-8728-a84ebd85cb79/content

Andrade Mario, D.P. (2023) *Evaluación del control interno al departamento de talento humano de la compañía López torres industrial S.A* [Tesis de Maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/3244/1/CONT.%20AUD.-%20II%20COH%20-%20001.pdf

Bravo Elena, E, Zambrano María, I, y Bravo María, A. (2020). Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí. Dialnet. file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ControlInternoEnLaAdministracionDelTalentoHumanoEn-8386008%20(6).pdf

Mendoza Walter, Z, Delgado María, Ch, García Tania, Y y Barreiro Isabel, C. (2018) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Dialnet. file:///C:/Users/PC/Downloads/DialneElControlInternoYSuInfluenciaEnLaGestionAdministra-6656251.pdf

Soledispa Reyes, S. G., & Zavala Sánchez, M. C. (2022). Control interno y la importancia en la gestión administrativa en la compañía San Miguel Chade, Manabí – Ecuador. Ecuadorian Science Journal, 6(2), 26. https://portal.amelica.org/ameli/journal/606/6063133005/6063133005.pdf

Prieto Bejarano, P. G. (2019). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf

Grajales-Gaviria, D.A. y Castellanos-Polo, O.C. (2021). Evaluación del control interno en el proceso de tesorería de las pequeñas y medianas empresas de Medellín. Revista CEA, 4(7), 67-83. https://www.redalyc.org/journal/6381/638167723005/638167723005.pdf

Becerra Cindy, P. y Salgado Ginna, V. (2020) Control interno para MIPYMES. Ecoe Ediciones, p. 14 https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/contad/article/view/3977/4278

Catagua Briones , M. L., Pinargote Macías, M. F. ., & Mendoza Vinces , M. E. . (2023). Control interno y modelo COSO en la gestión administrativa y financiera empresarial. PODIUM, (44), 151–166. https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/1105

Hidalgo María, D .C, Romero Miguel, A. Z y Briones Quiroz, E. B. (2023). La importancia del control interno y su incidencia en los procesos contables de las Pymes. Revista Economía y Desarrollo, 1-11. file:///C:/Users/PC/Downloads/380-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1786-1-10-20230726.pdf

Mendoza, W., García, T., & Delgado, M. (2019). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público - Dialnet. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251

Sotomayor, A., Criollo, K., & Gutierrez, N. (2020). Control interno como herramienta - eficiente para la gestión financiera y contable de las empresas camaroneras - Dialnet. Dialnet, 5(2588–0705), 194–205. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897661

Cumbicos Castillo , H. A., Señalin Morales, L. O., & Tapia Espinoza, N. J. (2023). La importancia del control interno contable en la gestión efectiva de las empresas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), 1635-1647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6981

Beltrán, C., & Murcia, J. (2022). MÉTODOS PARA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, ANÁLISIS, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS

RIESGOS EN COLOMBIA. Revista de ingeniería, 3(6), 29-98.http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2016.v3.n6.a12

Calle, G., Narváez, C., & Erazo, J. (2020). Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad Cía. Ltda. Dominio de las ciencias, 6(1), 429-465. http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i1.1155

Díaz, J., Morales, J., & Fernández, S. (2019). EL CONTROL INTERNO CONTABLE, ELEMENTO PARA LA EMISIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA RELEVANTE Y CONFIABLE EN LAS PYMES. Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales, 5(8), 1-13. https://www.uv.mx/iic/files/2018/10/Num08-Art01-135.pdf

Huiman, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública:Una revisión sistemática. Revista ciencia Latina, 6(2), 2316. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2030

Llontop, J. (2019). CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA LIQUIDEZ DE LA EMPRESA ALIMENTA PERÚ S.A.C., CHICLAYO 2018. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6471/Llontop%20Llontop%2C%20Jhair%20Jhan%20Pierre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Núñez, N. (2019). Planificación de una auditoría financiera de una empresa de producción. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/76501/Planificacion_de_una_auditoria_financiera_de_una_empresa_de_produccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivas, A. (2022). Control interno en empresas comerciales nacientes en Ecuador. Polo del Conocimiento, 7(9), 336-360. DOI: 10.23857/pc.v7i9

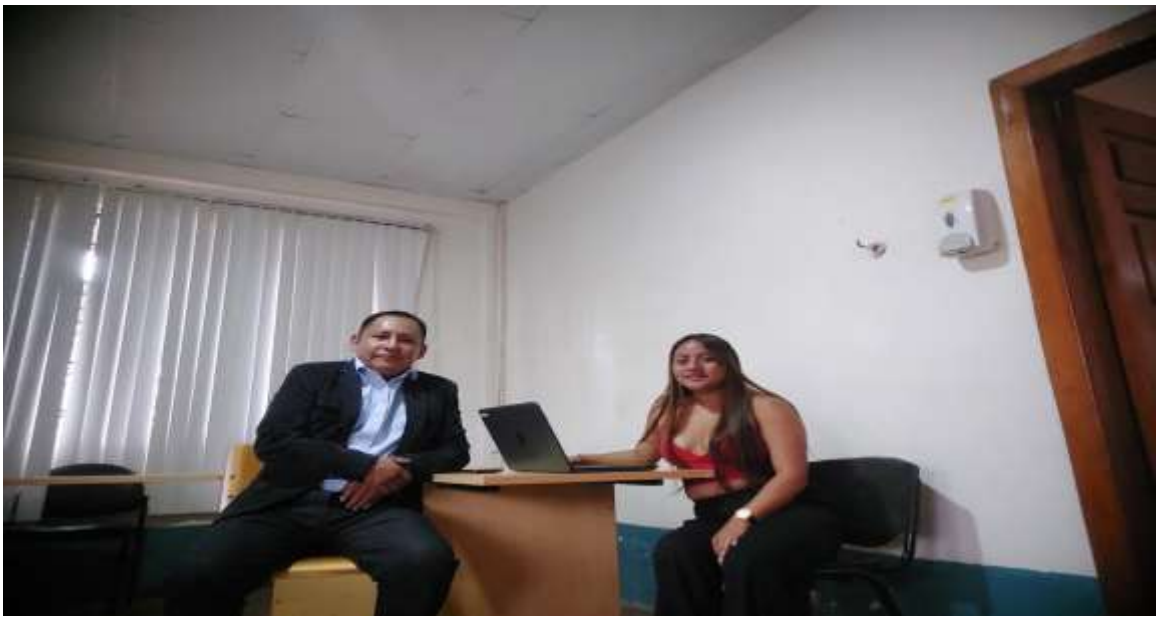
ANEXOS

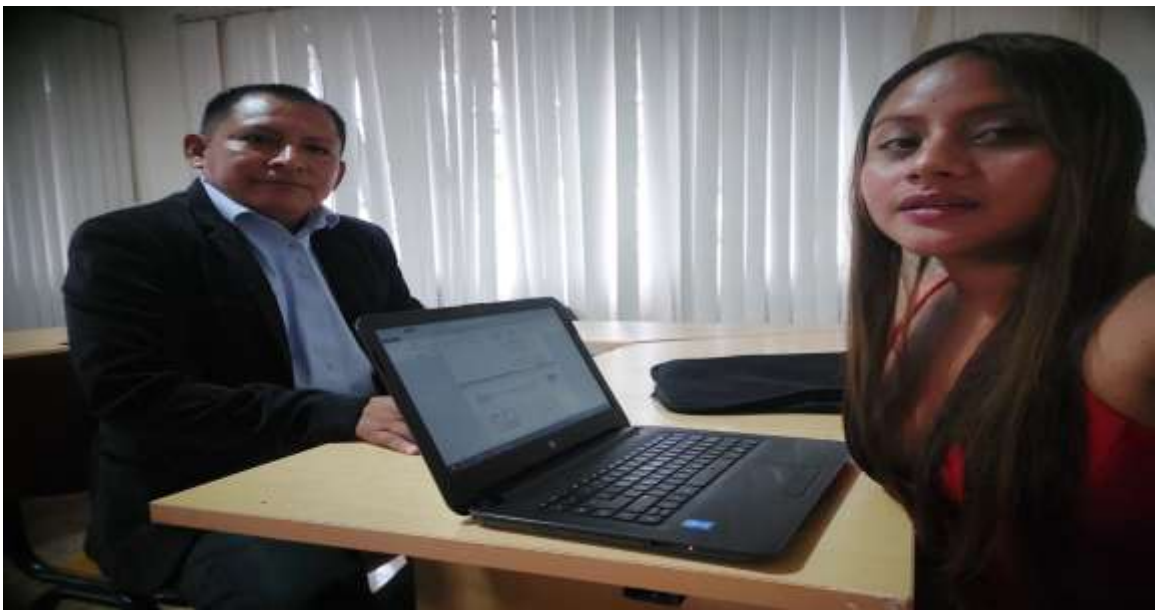
Visita al distrito





ENTREVISTA CON JEFE DE TALENTO HUMANO











REUNIÓN CON LOS ADMINISTRATIVOS DEL DISTRITO





ENCUESTA A LOS ADMINISTRATIVOS



- **CRONOGRAMA (GANTT)**

SEMANAS	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO	
	#1	#2	#3	#4	#1	#2	#3	#4	#1	#2	#3	#4	#1	#2	#3	#4	#1	#2
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO																		
Descripción del problema																		
Formulación del problema																		
Preguntas de investigación																		
Justificación																		
Objetivos																		
Hipótesis																		
Variables																		
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO																		
Antecedentes																		
Científico																		
Conceptual																		
Legal																		
Geo referencial																		
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA																		
Tipos de investigación																		
Enfoque de la investigación																		
Métodos de investigación																		
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos																		
Universo, población y muestra																		
Procesamiento de la información																		
Metodología de software																		
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN																		
Análisis de resultados																		

- **PRESUPUESTO EJECUTADO**

PRESUPUESTO			
Concepto	**Cantidad**	**Precio Unitario**	**Precio Total**
Transporte	2	30	60
Copias	70	0.10	7,00
Impresiones	50	0.25	12,50
Alimentación	3	2.50	7,50
Grampas	6	2	12
Carpetas	12	1.25	15
Total			**114**

- **Carta de aceptación de la organización donde se aplicó el trabajo de integración curricular.**

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Educación

Taisha, abril 25 del 2024

Srtas. Estudiantes.
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.
Presente.

ASUNTO: **CARTA DE ACEPTACIÓN DE INVESTIGACION**

Yo, OLGA MARLENE ERAZO MEDINA, en representación de la Dirección Distrital 14D05 Taisha Educación, manifiesto que, la estudiante VANESSA CRISTINA MONCAYO CHUMBIA, con cédula de identidad Nro. 1600900409 y EYDI NAYELI MOYANO MANZANO, con cédula de identidad Nro. 0202208278, han sido ACEPTADAS para realizar el estudio de investigación en el departamento de Talento Humano, para cumplir con el Trabajo de Integración Curricular de la Universidad Estatal de Bolívar.

El tutor distrital asignado a la estudiante: HERNAN ANTONIO YAMPIK PUANCHIR, cargo: JEFE DISTRITAL DE TALENTO HUMANO.

Sin otro particular a que hacer referencia, me suscribo de usted.

Atentamente,

OLGA MARLENE ERAZO MEDINA

Lcda. Marlene Erazo Medina
DIRECTORA DISTRITAL 14D05 TAISHA EDUCACIÓN

Dirección Distrital 14D05 Taisha-Educación

Dirección: Av. Amazonas N34-451 y Av. Atahualpa.
Código postal: 170507 / Quito-Ecuador
Teléfono: 593-2-396-1300 / www.educacion.gob.ec

EL NUEVO ECUADOR

- **Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)**

"CONTROL INTERNO DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA, PROVINCIA MORONA SANTIAGO, AÑO 2023"

Encuesta dirigida a los administrativos que forman parte del distrito Taisha 14D05 de educación.

1. ¿El departamento de talento humano cuenta con protocolos específicos para el manejo de información confidencial relacionada con nóminas, evaluaciones de desempeño, datos personales sensibles, y resultados de investigaciones internas?

a) Si.	
b) No.	

2. ¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan los procedimientos de control interno en el departamento de talento humano?

Opciones de respuesta	
a) Mensualmente.	
b) Trimestralmente.	
c) Anualmente.	
d) No se revisan.	

3. ¿El departamento de talento humano realiza seguimientos para verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos?

Opciones de respuesta	

a) Si.	
b) No.	

4. ¿Se utilizan herramientas tecnológicas para apoyar la gestión del departamento de talento humano?

Opciones de respuesta	
a) Sí, de manera eficaz.	
b) Sí, pero de manera limitada.	
c) No.	

5. ¿Existen mecanismos de control para la protección de la información confidencial del personal?

Opciones de respuesta	
a) Si.	
b) No.	

6. ¿El departamento de talento humano tiene un plan de contingencia para gestionar posibles incidencias o irregularidades?

Opciones de respuesta	
a) Si.	
b) No.	

Entrevista dirigida al Lic. Hernán Yampik jefe del departamento de talento humano, del distrito 14D05 de educación del Cantón Taisha.

Nombre del entrevistado: Lic. Herman Yampik

Fecha:06/09/2024

1 ¿Existen políticas y procedimientos documentados donde se respalde las actividades que se desarrolla en el distrito?

2 ¿Se implementan y revisan regularmente las estrategias de mitigación de riesgos?

3 ¿Se evalúa regularmente el desempeño del personal encargado del departamento de talento humano con fin de garantizar el labor asignado?

4. **¿Se fomenta la comunicación abierta y transparente entre el personal que forman parte del distrito?**

5 ¿Se realizan actividades de monitoreo continuo para identificar y corregir problemas suscitados dentro del distrito?

7 ¿Cómo considera la situación del distrito Taisha 14D05 de educación con respecto al año 2023? .

8 ¿Cuál cree que es la mayor fortaleza que favorece al distrito?

10 ¿Cuál cree que es la mayor causa de debilidad al distrito?

10 ¿Qué recomendaría como autoridad para mejorar el desarrollo de las actividades dentro del distrito?

- **Certificado Antiplagio**

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNDAD DE TITULACIÓN Y UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ING. OSCAR PAUL TANQUEÑO EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CURRICULAR.

CERTIFICA

Que el trabajo de investigación curricular denominado **"CONTROL INTERNO DE LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO 14D05 DE EDUCACIÓN DEL CANTÓN TAISHA, PROVINCIA MORONA SANTIAGO, AÑO 2023"**, presentado por Moncayo Chumbia Vanessa Cristina y Moyano Manzano Eydi Nayeli estudiantes de la carrera de **Contabilidad y Auditoría** pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta TURNITIN, reflejando un **porcentaje de similitud de 6%** , como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 05 de diciembre del 2024

Atentamente,

Ing. Oscar Paul Tanqueño
Director