

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2021

Tema: “Control interno en la gestión del talento humano de las Instituciones de Educación Superior”.

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Autora: Ingeniera Silvia Elizabeth Núñez Villafuerte

Director: Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster

Ambato – Ecuador

2022

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Oswaldo Santiago Verdesoto Velástegui, PhD.*, e *Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire, Magíster.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*Control interno en la gestión del talento humano de las instituciones de educación superior*”, elaborado y presentado por la *Ingeniera Silvia Elizabeth Núñez Villafuerte*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velástegui, PhD.
Miembro del Tribunal

Ing. Edwin Javier Santamaría Freire, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Control interno en la gestión del talento humano de las instituciones de educación superior”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Silvia Elizabeth Núñez Villafuerte, Autora, bajo la Dirección del Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster. Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Silvia Elizabeth Núñez Villafuerte
c.c.: 1804629531
AUTORA

Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster
c.c.: 1803101243
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, únicamente con fines de difusión educativa, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Silvia Elizabeth Núñez Villafuerte
c.c.: 1804629531

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1. Justificación	2
1.2. Objetivos.....	3
1.2.1. General.....	3
1.2.2. Específicos	3
CAPITULO II ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	4
2.1. Control Interno.....	6
2.1.1. Componentes del Informe COSO	7
2.2. Gestión del Talento Humano	10
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO.....	12
3.1. Ubicación	12
3.2. Equipos y materiales	12
3.3. Tipo de investigación.....	12
3.4. Planteamiento de la Hipótesis.....	13
3.5. Población o muestra.....	13
3.6. Recolección de información	14
3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico.....	15
3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados.....	15

3.8.1.	Confiabilidad (Alpha de Cronbrach)	15
3.8.2.	Validez y Comunalidades	16
3.8.3.	Prueba de Normalidad.....	17
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN		20
4.1.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE DATOS DEMOGRÁFICOS	20
4.2.	ANÁLISIS DE RESULTADOS – CONTROL INTERNO.....	21
4.2.1.	Ambiente de control.....	21
4.2.2.	Evaluación del Riesgo.....	22
4.2.3.	Actividades de Control	23
4.2.4.	Información y Comunicación	24
4.2.5.	Monitoreo.....	25
4.3.	ANÁLISIS DE RESULTADOS – G. DEL TALENTO HUMANO.....	26
4.3.1.	Planificación del Talento Humano.....	26
4.3.2.	Distribución del trabajo.....	27
4.3.3.	Selección	28
4.3.4.	Capacitación.....	29
4.3.5.	Compensación.....	30
4.3.6.	Relaciones Humanas	31
4.4.	COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	32
4.5.	IMPLICANCIA	32
4.6.	FUTURA INVESTIGACIÓN	32
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		33
5.1.	CONCLUSIONES	33
5.2.	RECOMENDACIONES.....	34
5.3.	BIBLIOGRAFÍA	35
5.4.	ANEXOS	38
ANEXO 1.....		39
ANEXO 2.....		42
ANEXO 3.....		43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Análisis de confiabilidad del instrumento	15
Tabla 2. Análisis de validez del instrumento.....	16
Tabla 3. Método de extracción: Análisis de Componentes principales (Comunalidades).....	17
Tabla 4. Prueba de normalidad de los datos	18
Tabla 5. Ambiente de Control - Resultados de la encuesta	21
Tabla 6. Correlación entre el Ambiente de Control y la G. del Talento Humano.....	21
Tabla 7. Evaluación de riesgos - resultados de la encuesta	22
Tabla 8. Correlación de la Evaluación de riesgos y la Gestión del Talento Humano .	22
Tabla 9. Actividades de Control - Resultados de la encuesta.....	23
Tabla 10. Correlación entre las Actividades de control y la G. del Talento Humano.	23
Tabla 11. Información y comunicación - Resultados de la encuesta.....	24
Tabla 12. Correlación entre Información y comunicación & G. del Talento Humano	24
Tabla 13. Monitoreo - Resultados de la encuesta	25
Tabla 14. Correlación entre el Monitoreo y la Gestión del talento humano	25
Tabla 15. Planificación del talento humano - Resultados de la encuesta	26
Tabla 16. Correlación entre la planificación del talento humano y el control interno	26
Tabla 17. Distribución del trabajo - Resultados de la encuesta.....	27
Tabla 18. Correlación entre la distribución del trabajo y el control interno.....	27
Tabla 19. Selección - Resultados de la encuesta	28
Tabla 20. Correlación entre la selección y el control interno	28
Tabla 21. Capacitación - Resultados de la encuesta	29
Tabla 22. Correlación entre la capacitación y el control interno.....	29
Tabla 23. Compensación - Resultados de la encuesta	30
Tabla 24. Correlación entre la compensación y el control interno	30
Tabla 25. Relaciones Humanas - Resultados de la encuesta	31
Tabla 26. Correlación entre las relaciones humanas y el control interno.....	31
Tabla 27. Comprobación de la hipótesis - relación de las variables.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Distribución de datos no normales variable Control Interno.....	18
Figura 2. Distribución de datos no normales variable G. del Talento Humano.....	19
Figura 3. Resultados demográficos por tiempo de servicio	20
Figura 4. Resultados demográficos por nivel de instrucción	20

AGRADECIMIENTO

GRACIAS a todos quienes estuvieron a lo largo de este camino y contribuyeron a que hoy pueda decir con alegría y satisfacción: **Lo logré..!!**

A **Dios** mi infinito agradecimiento, por absolutamente todo, sin duda alguna a ÉL se lo debo todo.

Christito, gracias mi pequeño por entender que mamá debía sacrificar nuestro tiempo para prepararme y alcanzar el objetivo propuesto, pero ante todo sabías que esto va por ti y por mí, como ejemplo de que con sacrificio y esfuerzo todo se logra en la vida.

Alis, Tita y Ely, mis hermanitas de corazón, ustedes saben todo lo que hicieron por mí, fue un año muy difícil y en todo momento estuvieron presentes, me abrazaron un millón de veces y me dieron la valentía para no rendirme, gracias por ser tan pacientes y estar ahí para mí..!!

Geovanny y Lulú, gracias porque cuidaron de mi niño, me apoyaron y me impulsaron a seguir cuando el cansancio quería detenerme.

A **mis Docentes, Director y Evaluadores**, quienes compartieron sus conocimientos tanto teóricos como prácticos, formándome como una mejor profesional del Talento Humano y mejor persona a la vez.

Silvy Núñez

DEDICATORIA

En este preciso instante de mi vida, simplemente quiero dedicarle todo el esfuerzo invertido en el logro de este objetivo:

- A Dios, que para mi vida es el pilar fundamental, la luz y la fortaleza que he necesitado a lo largo de este tiempo para no abandonar la meta trazada y que ha sido mi refugio en los momentos más difíciles.
- A mi hijo Christopher, quien es un niño muy inteligente y a su corta edad ha sabido comprender que mi ausencia es por buscar el desarrollo profesional que permitirá mejorar nuestra calidad de vida.
- A mi familia y amigas, que solamente ellos saben todo el esfuerzo y sacrificio tanto físico, emocional y económico que está detrás de esta meta.

Silvy Núñez

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

TEMA:

CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTOR: *Ingeniera Silvia Elizabeth Núñez Villafrute*

DIRECTOR: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

FECHA: *07 de septiembre del 2022*

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación tiene como objetivo determinar la incidencia que tiene el Control Interno en la Gestión del Talento Humano en las Instituciones de Educación Superior, específicamente en la Universidad Técnica de Ambato, Institución del centro del país, dedicada a la formación de profesionales de tercer y cuarto nivel. La metodología de este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional descriptivo, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento mediante el cual se recopilaban las respuestas es el cuestionario, mismo que permitió medir las dos variables y sus respectivas dimensiones mediante el planteamiento de 25 ítems, cada uno con cinco opciones de respuesta en la escala de Likert, fue aplicado a una muestra estratificada de 246 servidores universitarios categorizado en personal administrativo y académico. Para el procesamiento de datos se utilizó el sistema estadístico SPSS 21.0, en el cual se determinó la fiabilidad del instrumento mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach con un resultado de ,976 lo cual demuestra que es altamente confiable. Rho de Spearman dio como resultado ,000 lo que identificó una relación altamente positiva y significativa entre las variables analizadas, por tanto, con los resultados obtenidos se puede inferir que los procedimientos aplicados como medidas de control interno si inciden en la manera que se gestiona al talento humano institucional, existen falencias identificadas especialmente en el ambiente de control

y en la evaluación de riesgos. El personal desconoce en gran medida los lineamientos que la Universidad ha definido como parte de su cultura organizacional, por lo que se considera que es indispensable y acertado tomar decisiones que permitan implementar acciones correctivas, evitando sanciones impuestas por parte de la Contraloría General del Estado; y, a la vez tener seguridad razonable de las actividades, evitar fraudes, brindar servicios con eficiencia, eficacia y calidad, satisfacer necesidades de los clientes externos y cubrir expectativas de los clientes internos, elevando el desempeño y motivación laboral.

DESCRIPTORES: *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, CALIDAD EN EL TRABAJO, CONTROL INTERNO, EFICACIA Y EFICIENCIA LABORAL, GESTIÓN DE PERSONAS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, MODELO COSO, MONITOREO, OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

THEME:

INTERNAL CONTROL IN THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN
HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

AUTHOR: *Ingeniera Silvia Elizabeth Núñez Villafuerte*

DIRECTED BY: *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*

DATE: *07 de septiembre del 2022*

EXECUTIVE SUMMARY

The objective of this research is to determine the incidence of Internal Control in the Management of Human Talent in Higher Education Institutions, specifically in the Technical University of Ambato, an institution in the center of the country, dedicated to the training of third and fourth year professionals. level. The methodology of this study had a quantitative approach, of a descriptive correlational type, the technique used was the survey and the instrument through which the answers were collected is the questionnaire, which allowed measuring the two variables and their respective dimensions through the approach of 25 items, each with five response options on the Likert scale, were applied to a stratified sample of 246 university employees categorized into administrative and academic staff. For data processing, the SPSS 21.0 statistical system was used, in which the reliability of the instrument was determined using Cronbach's Alpha statistician with a result of .976, which shows that it is highly reliable. Spearman's Rho resulted in .000, which identified a highly positive and significant relationship between the variables analyzed, therefore, with the results obtained, it can be inferred that the procedures applied as internal control measures do affect the way in which the process is managed. institutional human talent, there are shortcomings identified especially in the control environment and in

risk assessment. The staff is largely unaware of the guidelines that the University has defined as part of its organizational culture, so it is considered essential and correct to make decisions that allow corrective actions to be implemented, avoiding sanctions imposed by the State Comptroller General's Office; and, at the same time, have reasonable security of the activities, avoid fraud, provide services with efficiency, effectiveness and quality, satisfy the needs of external clients and meet the expectations of internal clients, raising performance and work motivation.

KEYWORDS: *PERSONNEL ADMINISTRATION, QUALITY AT WORK, INTERNAL CONTROL, LABOR EFFICIENCY, PEOPLE MANAGEMENT, HUMAN TALENT MANAGEMENT, INFORMATION AND COMMUNICATION, COSO MODEL, MONITORING, RESOURCE OPTIMIZATION.*

INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior en Ecuador buscan primordialmente desarrollar ciencia, innovación y tecnología, formando profesionales que aporten con conocimientos al país y al mundo, por lo que es esencial que los servicios brindados se enmarquen en principios de eficiencia, eficacia y calidad, asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, optimizando recursos y alcanzando el mejoramiento continuo.

Es importante destacar la labor y el aporte que genera el talento humano en sus distintos ámbitos, por lo que actualmente, las personas no son un dato o una cifra, sino más bien el activo más importante de toda organización, se los valora y considera por las capacidades que cada uno tiene y aporta en pro del desarrollo organizacional. Siendo así vital gestionar el talento humano a fin de desarrollar las competencias técnicas y conductuales de los colaboradores, elevando el desempeño laboral y el nivel de satisfacción personal en la realización de las tareas, dando el valor agregado que posibilite la ventaja competitiva mediante el aprendizaje continuo e impulsando una cultura organizacional positiva.

Por otra parte, es indispensable contar con mecanismos internos que coadyuven a detectar falencias en los procedimientos aplicados, así como la implementación oportuna de medidas correctivas y preventivas, es decir procedimientos de control interno en la gestión que realiza el talento humano dentro de las organizaciones. El Control Interno podría decirse que es una herramienta que facilita la correcta ejecución de las actividades en las organizaciones, mediante el establecimiento de lineamientos claros y precisos que definan la gestión, evaluación y monitoreo continuo de los procesos administrativos, alcanzando una seguridad razonable en los índices de medición y verificación del cumplimiento de objetivos y toma de decisiones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Justificación

Al estudiar la incidencia que tiene el Control Interno en la Gestión del Talento Humano se busca contribuir a que las Instituciones de Educación Superior tengan un mejor control interno en sus diferentes procesos, pero fundamentalmente en la manera de administrar el Talento Humano, para disminuir falencias y errores presentes, que en diversas ocasiones ha sido motivo de observación por parte de las entidades de control gubernamental que fiscalizan y evalúan la aplicación de la normativa vigente en el desarrollo de las actividades. Las Instituciones Públicas en el Ecuador, están compuestas por una compleja estructura de procesos, estrechamente vinculados por las funciones que realiza cada uno, se dirigen de manera común en pro de la consecución de los objetivos planteados. Su accionar se fundamenta en leyes y normativas expedidas por la función legislativa del país. La principal fuente de financiamiento proviene de asignaciones estatales. Es por esto, que la Contraloría General del Estado en cumplimiento de sus derechos y atribuciones, examina, verifica y evalúa la utilización de recursos, administración y custodia de bienes públicos. Contraloría General del Estado (CGE, 2017).

Por tal razón, la Contraloría en atribución a su potestad de ser el órgano de control del Estado, ha promulgado las Normas de Control Interno, relacionadas con la administración financiera gubernamental, talento humano, tecnología de la información, que recogen la utilización del marco integrado de control interno emitido por el Comité de Organizaciones que patrocina la Comisión Treadway (COSO), que plantea cinco componentes interrelacionados e integrados al proceso de administración, con la finalidad de ayudar a las entidades a lograr sus objetivos. Estos componentes son: ambiente de control, valoración de riesgos, actividades de control, sistemas de información y comunicación; y, monitoreo. Contraloría General del Estado (CGE, 2014).

Por otra parte, Vallejo (2016), indica que la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a

las personas, para lograr una adecuada productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizacionales. El margen de error será mínimo, la optimización de recursos claramente notable, y los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad en los procesos se elevarán.

Una vez revisado el estado de la literatura académica, se ha detectado una brecha de investigación respecto al estudio de las variables de Control Interno y Gestión del Talento Humano en las Instituciones de Educación Superior.

1.2. Objetivos

1.2.1. General

- Analizar la incidencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de las Instituciones de Educación Superior.

1.2.2. Específicos

- Teorizar las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano.
- Identificar los componentes del control interno de acuerdo con el modelo COSO y medir su relación con la Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Ambato.
- Determinar la relación existente entre el control interno y la gestión del talento humano en la Universidad Técnica de Ambato.

CAPITULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Mediante la búsqueda de información en relación con el tema de investigación “Control Interno en la Gestión del Talento Humano de las Instituciones de Educación Superior”, se encontraron similitud respecto a las variables de estudio en los siguientes documentos:

En el artículo de Investigación “Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí”, Bravo, Zambrano & Bravo (2020) concluyen que el control interno proporciona seguridad razonable para proteger los recursos públicos, por lo que en palabras de las autoras se diría que el control interno se ha constituido en el instrumento para que las instituciones y sus servidores apliquen el mejoramiento en la gestión pública de una forma efectiva e integral, mediante la implementación de procedimientos adecuados y claramente definidos en los diferentes procesos de las organizaciones.

De acuerdo con lo expuesto en el Artículo Científico “Control Interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador”, el autor manifiesta que es indispensable fortalecer el sistema de control interno y riesgos dentro del área de talento humano, contribuyendo de manera óptima en la transparencia de los procesos de gestión y cumplimiento de los objetivos, metas, programas y proyectos, alcanzando la efectividad tanto interna como externa que permita lograr una optimización de resultados en las actividades y procesos; sin embargo, no asegura el cumplimiento de los objetivos pero contribuye en dar una seguridad razonable en las operaciones (Ortiz, 2021, p. 34).

Según Tipantaxi (2019) en su investigación “El control interno y la administración del talento humano caso de estudio: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A.”, el ámbito normativo del COSO frente a la toma de decisiones permite mantener una referencia conceptual común para todos los sectores de carácter público o privado, desde su implementación las empresas mejoran sus actividades de control con cierto grado de razonabilidad, por tanto, es evidente que el riesgo se minimiza y la consecución de objetivos es realizable.

Tomando lo expresado por Avendaño (2018) en su investigación “¿Cuál es la importancia del Control Interno en la Dirección de Gestión Humana por Competencias?” respecto a que el control interno es una de las herramientas en la gestión del talento humano, primordial en el logro de los objetivos organizacionales y desarrollo del personal. El objetivo del control interno es lograr la eficiencia y efectividad en las operaciones que llevan a cabo las organizaciones en sus diferentes ámbitos.

En la Investigación denominada “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público” en palabras de los autores Mendoza, Delgado, García y Barreiro (2018), el Control Interno en las entidades del sector público debe ser ampliamente diferenciado por la especificidad técnica y jurídica, en comparación con las organizaciones privadas; es decir, considerar que la legalidad, integridad y transparencia, presentes por su naturaleza en los asuntos públicos difieren a los de naturaleza privada, por cuanto el grado o nivel alcanzado de eficacia, eficiencia y efectividad es medido con estándares diferentes, esencialmente en su gestión y servicio a la ciudadanía, antes que los resultados expresados en cifras.

Pilataxi (2015) en su trabajo de titulación “Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato” mide la relación existente entre el control interno y la gestión del talento humano, para proponer alternativas de mejora, sugiere que las formas de implementación paso a paso estén programadas de tal manera que la carga de trabajo no sea excesiva y esté repartida en el tiempo de manera adecuada, es decir, permita implementar adecuadamente los componentes del modelo COSO sin afectar los procesos que se llevan en la Institución.

En la Investigación “El control interno basado en el modelo COSO” la autora Santa Cruz (2014) contextualiza que al implementar las prácticas sugeridas en el modelo COSO, las organizaciones consiguen controlar más eficiente, eficaz y transparentemente sus actividades. Es decir, el control interno resulta simple de parametrizar y formalizar. Las prácticas sugeridas de este modelo son una herramienta altamente confiable y recomendada para las organizaciones.

Soto (2017) en su artículo titulado “Propuesta de procedimientos de control interno para el área de Talento Humano” expresa que el control para el área de talento humano incrementa la productividad, eficiencia y eficacia en la realización de las actividades del personal, lo cual mejorará su desempeño, siempre y cuando se hayan delimitado claramente los objetivos, políticas, y responsables.

En la tesis “Propuesta de Control Interno para Optimizar la Gestión de Talento Humano en Disinagro”, las autoras Vega y Villalta (2016) indican que el marco metodológico propuesto por COSO, es generalizado a nivel de gran parte de países del mundo, lo cual permite manejar un mismo estándar de aplicación y evaluación. Este modelo permite determinar deficiencias, errores y debilidades de los controles existentes en la organización y tomar acciones correctivas y preventivas de manera oportuna.

Además de la literatura citada, las variables de estudio están teorizadas por diferentes autores de este modo:

2.1. Control Interno

Para Valencia (2021) el control interno es el plan mediante el cual una organización establece principios, métodos y procedimientos que coordinados entre sí buscan proteger los recursos de la entidad, previene y detecta fraudes y errores en torno al cumplimiento de los objetivos planteados. Los sistemas de control interno representan para las empresas la base de la eficiencia administrativa, que demanda cada vez más y mejor información, sólida, confiable y transparente para decidir qué hacer en un ambiente tan cambiante como el actual (Luna, Salazar, Alcivar, & Andrade, 2019). El objetivo de la administración es asegurar, tanto como sea factible, la conducción ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo la precisión e integralidad de la información financiera (Norma Internacional de Auditoría 400). Este proceso será diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos, eficacia y eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera, cumplimiento de la leyes y normas que sean aplicables (Fonseca, 2011, p.41).

Existe un solo sistema de control interno, el administrativo, adoptado por las organizaciones con sus respectivos procedimientos y métodos operacionales para ayudar, mediante el establecimiento de un medio adecuado, al logro de determinar si la empresa está operando conforme a las políticas establecidas (Estupiñán, 2006).

El Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO, 1992) fue fundada en Estados Unidos, con objeto de eliminar las malas prácticas de las empresas que conformaban el sistema financiero, por lo que emitió un informe conformado de cinco componentes claves: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación; y, monitoreo. Esto permitía la implementación del control interno, optimización de recursos, mayor rentabilidad, adecuada gestión de riesgos en todos los niveles de las organizaciones, fortalecimiento de la comunicación interna.

No obstante, el COSO, se ha ganado un lugar como referente metodológico en el mundo contable y administrativo, por lo que es necesario destacar cómo la ética y el clima organizacional han asumido un sitio valioso dentro de los controles internos de las organizaciones; y, más aún si se considera que el COSO viene a ser una especie de “guardián” contra el fraude y un “supervisor” del patrimonio (Luna, Salazar, Alcivar, & Andrade, 2019; p. 65).

2.1.1. Componentes del Informe COSO

Ambiente de Control: Según Estupiñán (2020) se define como el conjunto de normas, procesos y estructuras que proveen las bases para llevar a cabo el control interno, provee disciplina y estructura. Entendido también como las acciones direccionadas a señalar la importancia del control interno de la entidad (Valencia, 2021) apoya la evaluación del riesgo del cumplimiento de los objetivos de la organización, el rendimiento de las actividades de control, uso de la información, sistemas de comunicación, conducción de actividades de supervisión y tener un rendimiento adecuado en la rentabilidad, para prevenir las pérdidas de recursos a largo plazo (Chavez & De la Cruz, 2019).

Evaluación de riesgos: De lo expuesto por la Federación Internacional de Contadores IFAC (2016) se entiende que tanto los controles individuales como el

sistema de control interno en su conjunto deben ser supervisados y evaluados frecuentemente, identificar altos niveles de riesgo inaceptables, fallas en los controles o eventos que están fuera de los límites de aceptación. Todas las entidades están expuestas a diversos riesgos internos como externos, por lo que es necesario establecer mecanismos para identificar, analizar y tratarlos, considerando que determinados acontecimientos o situaciones simplemente son ajenos al control de la dirección (Leiva, Vega, & Pérez, 2010).

En este sentido, los errores materiales y financieros forman parte de las variables del riesgo que deben ser vistos por una parte desde una perspectiva humana, que considera los errores intencionales o de omisión; y, desde otra más abstracta, focalizada en las operaciones generales de la empresa y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Luna, Salazar, Alcivar, & Andrade, 2019).

Es así que Deloitte (2015), indica que existen diversos factores de riesgo que pueden propiciar el fraude en las organizaciones, es decir engañar o aprovecharse del error de una persona de manera intencionada para hacerse ilícitamente de alguna cosa o alcanzar un lucro indebido, en aspectos de personal los principales factores de riesgo pueden ser: baja o alta rotación de personal, bajos salarios en comparación a las actividades que realizan, excesiva confianza en el empleado, inexistencia de backup en puestos claves.

Actividades de Control: Después de identificados y evaluados los riesgos deben establecerse las actividades de control con el objetivo de minimizar la probabilidad de ocurrencia y el efecto negativo que, para los objetivos de la organización, tendrían si ocurrieran (García, 2009). Pueden estar agrupadas como políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que se lleven a cabo aquellas acciones identificadas como necesarias para afrontar los riesgos, y así conseguir los objetivos de la entidad (Gutierrez, 2012). En palabras de Valencia (2021) las actividades de control es el grupo de políticas y procedimientos establecidos para lograr los objetivos específicos de la entidad.

Esto incluye tanto las actividades como operaciones que una entidad realiza conforme a políticas establecidas por la administración para prevenir y detectar riesgos, dentro de éstas se encuentran actividades de revisión, aprobación,

autorización, verificación, conciliación y supervisión que provean evidencia documental y/o electrónica de su ejecución (Ruiz & Escutia, 2017).

Información y comunicación: El sistema de información y comunicación, está constituido por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones técnicas, administrativas y financieras de una entidad, la calidad de la información que brinda el sistema facilita a la máxima autoridad adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las actividades de la entidad y preparar información confiable (Contraloría General del Estado, 2014).

Vera (2013) define este componente como la identificación, recopilación y comunicación de información de la organización, de modo que permita de manera oportuna contribuir a que los empleados cumplan con sus responsabilidades. Que existan canales de comunicación adecuados y retroalimentación entre todos los servidores públicos de la Institución, que generen una visión compartida, articulen acciones y esfuerzos, faciliten la integración de los procesos y/o instituciones y mejoren las relaciones con los grupos de interés (Ruiz & Escutia, 2017, p. 187).

Monitoreo: Los sistemas de control interno deben monitorearse, proceso que valora la calidad del desempeño del sistema en el tiempo, es realizado por medio de actividades de monitoreo continuo, inspección y vigilancia (Mantilla, 2013). Es el proceso que evalúa la calidad, eficacia y eficiencia del control interno en el tiempo para determinar si este está operando en la forma esperada o si es necesario hacer modificaciones (García, 2009).

Las actividades de monitoreo continuo son conducidas para reevaluar periódicamente el riesgo y la efectividad de los controles que administran el riesgo (Ruiz & Escutia, 2017). El proceso de seguimiento controla en forma continua la evolución del entorno externo, así como de los controles internos de la deuda pública, para ayudar a sus administradores a responder a los cambios de forma rápida y eficaz (Contraloría General del Estado, 2014). El monitoreo permanente incluye actividades de supervisión, directamente por las distintas estructuras de dirección, que debe llevar sus funciones a la prevención de hechos que generen pérdidas o incidentes costosos a la entidad desde el punto de vista financiero y humano (Vega & Nieves, 2016).

2.2. Gestión del Talento Humano

En las organizaciones, la pérdida de capital, equipos, maquinarias tiene solución como la cobertura de una prima de seguros, pero cuando existe la fuga del talento humano requiere de esfuerzo y dinero. Por ello se considera al talento humano como el capital más importante para las organizaciones; por tanto debe existir una correcta administración del mismo. Sin embargo, la administración de este talento no es una tarea muy sencilla; cada persona es un mundo y constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos organizacionales (Vallejo, 2016).

En palabras de Cuesta (2010) la gestión humana, recursos humanos o del talento humano tiene por objeto la administración de personas que trabajan en la organización, esas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse independientemente como seres sociales ni al margen de la organización que lo condiciona, es por eso que en la actualidad el talento humano es considerado como el recurso decisivo en la competitividad empresarial. Chiavenato (2009) refiere que la administración de las personas es hablar de gente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción, es la forma en que la organización gestiona de manera integral los procesos en los que las personas participan, generando un estilo de ganar – ganar, entre los intereses individuales del trabajador y los colectivos de la organización creando un sentido de pertinencia e identidad organizacional.

La gestión de recursos humanos fue desarrollada como solución al aumento constante de la presión competitiva de las empresas, en una economía mundialmente compleja, la gestión del talento se ha convertido en la prioridad estratégica debido a la diferencia en el valor creado por los empleados talentosos y la contribución de ellos como ventaja competitiva que impulsa el éxito empresarial (Llaja & Quispe, 2021).

El mundo actual evoluciona y cambia a pasos agigantados, por lo que las organizaciones se han visto obligadas a evolucionar al mismo ritmo, experimentando que el éxito se da cuando se orientan hacia las personas y su cultura organizacional refleja las inversiones que realizan sobre sus empleados y la optimización de su rendimiento (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009).

La organización hace ciertas cosas por y para los participantes, como remunerarlos y darles seguridad y estatus; a su vez, el participante responde con trabajo y el desempeño de sus tareas. Es así, que los procesos relativos al talento humano implican una adecuada planificación, distribución del trabajo, selección, compensación, capacitación y la gestión de las relaciones humanas, a fin de generar un adecuado ambiente laboral (Chiavenato, 2011, p.68).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

La presente Investigación se realizó en la Universidad Técnica de Ambato, Institución de Educación Superior, que actualmente cuenta con 4 Campus Académicos y Administrativos ubicados en: Huachi (Parroquia Celiano Monge), Ingahurco (Parroquia La Merced), Edificio de Educación Continua (La Matriz); y, el Campus Querochaca ubicado en el Cantón Cevallos.

3.2. Equipos y materiales

Los materiales y equipos que se requieren para el desarrollo de la presente investigación, dado el tipo de metodología a emplear son:

- a. Computadora Personal
- b. Impresora
- c. Internet
- d. Revistas, Artículos Científicos, libros
- e. Materiales de oficina (papelería y suministros)
- f. Herramientas y programas informáticos.

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional descriptiva.

La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más categorías o variables. Su principal utilidad es conocer el comportamiento de una variable respecto al comportamiento de otras vinculadas. (Hernández, 2014, p. 93)

Por otra parte, la investigación de tipo descriptiva busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. (Hernández, 2014, p.92).

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base

en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de probar teorías. En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse (Hernández, 2014, p.4).

3.4. Planteamiento de la Hipótesis

La correcta aplicación del Control Interno beneficia la Gestión del Talento Humano en las Instituciones de Educación Superior.

3.5. Población o muestra

El Talento Humano de la Institución está compuesto por 1546 personas, de las cuales 273 corresponden al personal de servicios (trabajadores), 801 personal académico (Docentes) y 472 personal administrativo, distribuidos en Centros, Direcciones y Facultades.

Para el cálculo de la muestra se consideró al personal docente y administrativo, debido a que el nivel de educación de los trabajadores no permitiría que haya una adecuada comprensión de los ítems, lo cual sesgaría negativamente en los resultados de la Investigación. En tal virtud la población total considerada para el estudio fue de 1273 personas.

La muestra estratificada para el desarrollo de la investigación es de 295 servidores universitarios, misma que se determinó mediante el siguiente cálculo:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1273 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (1273 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$= 1222,59 / 4,1404$$
$$= \mathbf{295,28}$$

Donde:

N=	Tamaño de la población o universo	1273
n=	Tamaño de la muestra buscado	?
Z=	Nivel de confianza (95% o 99%)	1,96 o 2,56
p=	Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)	0,5
q=	(1-p) probabilidad de que no ocurra (fracaso)	0,5
e=	Error de estimación máximo aceptado	5%

3.6. Recolección de información

Para recopilar la información se empleó la herramienta digital Microsoft Forms, misma que es de fácil uso y accesibilidad gratuita para estructuración y aplicación de encuestas, los servidores universitarios recibieron un enlace mediante su correo electrónico institucional y/o aplicación de mensajería WhatsApp, accedieron previo su consentimiento a responderla y enviaron sus respuestas sobre los ítems planteados. En todo momento se guardó el sigilo necesario de su privacidad.

La principal dificultad que se presentó en la recolección de datos fue que no todos los servidores que recibieron el enlace lo contestaron, ocasionando que de una muestra calculada de 295 personas se recopile datos de únicamente 246 encuestados; valor con el que se desarrolló el proceso de análisis y discusión de resultados.

Según Santillana (2015), uno de los métodos disponibles para la evaluación de control interno es el empleo de cuestionarios que el auditor haya elaborado previamente, los cuales incluyen preguntas relativas a funciones inherentes a las actividades y responsables a cargo, de tal manera que las respuestas afirmativas indiquen la existencia de una adecuada medida de control, mientras que las negativas señalen una falla o debilidad en el sistema establecido.

3.7. Procesamiento de la información y análisis estadístico

La información obtenida fue codificada y procesada en el programa de análisis estadístico SPSS 21.0, software que facilitó realizar el análisis de los datos de cada una de las variables y determina la relación existente entre sí, así como el grado de confiabilidad de los ítems, validez del instrumento, normalidad de los datos, y comprobar la hipótesis planteada.

3.8. Variables respuesta o resultados alcanzados

Análisis de validez y confiabilidad

El cuestionario utilizado para la medición de las variables fue tomado de la Investigación “Control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Mayo, 2020.”, de los autores Llaja Díaz Alpino y Quispe Fernández Nely, consta de 11 constructos (dimensiones) con un total de 25 ítems.

La confiabilidad del instrumento se midió mediante Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,976, es decir que la consistencia interna del instrumento es altamente confiable.

3.8.1. Confiabilidad (Alpha de Cronbrach)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	25

Tabla 1. Análisis de confiabilidad del instrumento

Respecto a la validez interna, a fin de conocer si el instrumento utilizado mide adecuadamente las variables, se empleó el estadígrafo estadístico KMO y Bartlett. KMO dio un resultado de 0,948, es decir es mayor a 0.5 por lo que se comprueba su validez; y, la prueba de Bartlett, en su grado de significancia fue de 0,000 cumpliendo con lo establecido en el parámetro que indica que debe ser menor a 0.05 para demostrar que la varianza poblacional es homogénea.

3.8.2. Validez y Comunalidades

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,948
Chi-cuadrado aproximado		7077,526
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	300
	Sig.	,000

Tabla 2. Análisis de validez del instrumento

La comunalidad permite medir la validez de cada ítem que integra el instrumento, para ello el valor individual de extracción dio como resultado un valor superior a 0,4 es decir, son totalmente válidos.

Comunalidades

Ítems	Inicial	Extracción
¿Los conocimientos, capacidades y habilidades del personal se reflejan en sus competencias técnicas?	1,000	,757
¿En el marco de control interno de personal, se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían impactar en la institución?	1,000	,729
¿Se han identificado los lineamientos de evaluación de riesgos que permitan cumplir los objetivos del control interno del personal?	1,000	,749
¿Las funciones asignadas al personal son establecidas de acuerdo con la estructura organizacional de Direcciones y Unidades?	1,000	,792
¿Para evitar que una persona sea responsable de aspectos clave por un excesivo periodo de tiempo se da oportunamente la rotación del personal?	1,000	,647
¿Se ha realizado una adecuada evaluación de costo – beneficio en relación con el logro de los objetivos de la actividad de control?	1,000	,790
¿Los procesos, actividades y tareas están debidamente documentados para asegurar un adecuado desarrollo de los mismos?	1,000	,695
¿Los sistemas de información diseñados e implementados por la entidad constituyen un instrumento para el logro de los objetivos y metas?	1,000	,697
¿Para asegurar el control de la entidad, se establece y aplica políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información, por requerimiento técnico o jurídico?	1,000	,732
¿Los canales de comunicación se han diseñado de acuerdo con las necesidades de la entidad?	1,000	,734
¿Existen normas internas para el seguimiento de los resultados y de medidas correctivas en la entidad?	1,000	,810
¿Existen normas internas para los compromisos de mejoramiento de la entidad?	1,000	,750

¿La Institución cuenta con políticas que ayudan a fortalecer el desarrollo de las personas?	1,000	,823
¿La Institución cuenta con la planificación inclusiva de todos los actores involucrados?	1,000	,826
¿La Institución tiene claramente definido la descripción de funciones de cada servidor?	1,000	,740
¿La Institución cuenta con servidores con las competencias y responsabilidades de acuerdo con sus puestos?	1,000	,823
¿La Institución integra a servidores idóneos para el puesto de acuerdo con el mérito, en igualdad de oportunidades?	1,000	,836
¿La Institución realiza la inducción general y específica del servidor referida al puesto; que garantiza la integración y adaptación al puesto?	1,000	,759
¿La Institución realiza la administración de expedientes que incluye el registro, actualización, conservación y control de los documentos del servidor público?	1,000	,669
¿La Institución cuenta con compensaciones acorde con el puesto y labores que desempeña el servidor?	1,000	,646
¿La Institución realiza capacitaciones que contribuyen a fortalecer las competencias de los servidores para mejorar la calidad de los servicios brindados?	1,000	,631
¿La Institución cuenta con oportunidades de carrera administrativa, mediante concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple?	1,000	,797
¿La Institución cuenta con actividades orientadas a propiciar las condiciones para un buen ambiente de trabajo y mejora de la calidad de vida de los servidores?	1,000	,761
¿La Institución cuenta con estrategias de medición de la cultura organizacional y planes de acción respectivos?	1,000	,823
¿La Institución cuenta con estrategias orientadas a mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores sobre el ambiente de trabajo?	1,000	,824

Tabla 3. Método de extracción: Análisis de Componentes principales (Comunalidades).

3.8.3. Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad permite determinar la similitud de los datos con una distribución normal, es decir si se ajusta o no a valores medios.

Para medir la normalidad de los datos se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por cuanto la muestra es mayor a 50, planteando como reglas de decisión las siguientes:

H₀ = La muestra sigue una distribución normal.

H₁ = La muestra **NO** sigue una distribución normal.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CONTROL_INTERNO	,260	246	,000
GESTION_TH	,244	246	,000

Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 4. Prueba de normalidad de los datos

Se concluye que los datos no son normales, debido a que el resultado de la prueba de normalidad es ,000 es decir, menor al p -valor $< \alpha$ (0,5), por lo tanto, se rechaza la H_0 , es decir la muestra no sigue una distribución normal, como se puede observar en los gráficos:

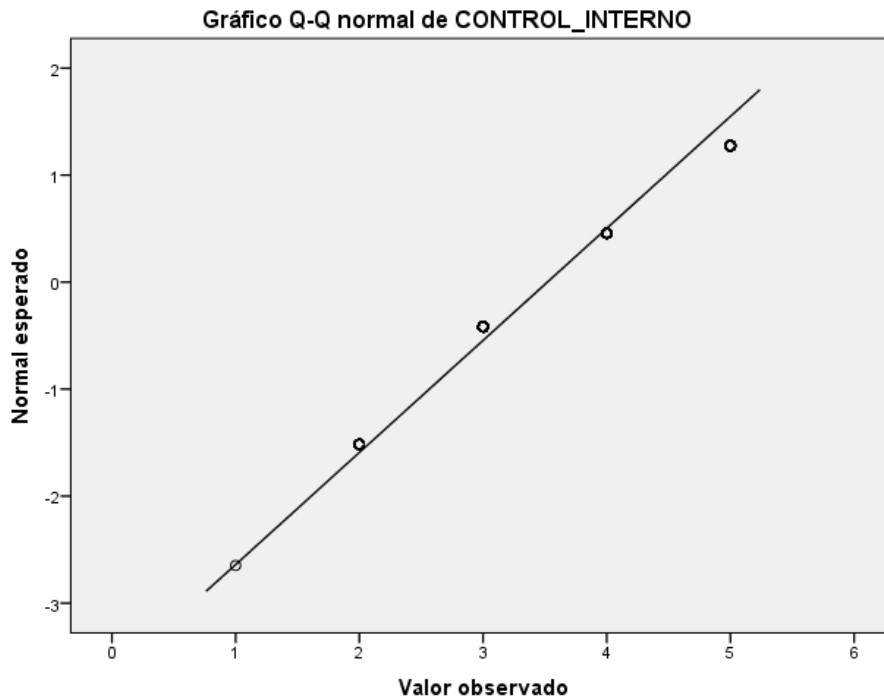


Figura 1. Distribución de datos no normales variable Control Interno

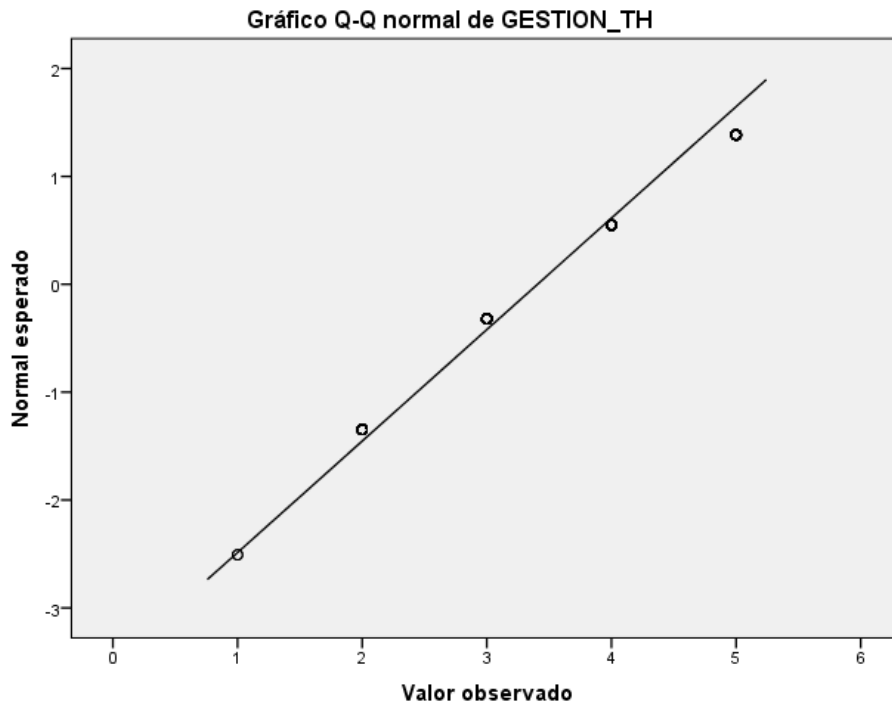


Figura 2. Distribución de datos no normales variable Gestión del Talento Humano

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE DATOS DEMOGRÁFICOS

Tiempo de servicio

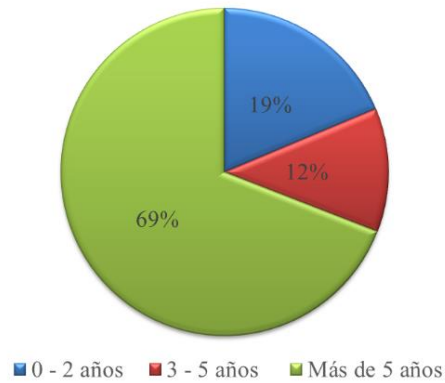


Figura 3. Resultados demográficos por tiempo de servicio

El 69% de los participantes ha indicado que tiene más de cinco años de servicio en la Institución, el 19% lleva menos de dos años y el 12% entre tres y cinco años, lo cual permite comprender el nivel de conocimiento del entorno organizacional y de procesos que tienen los participantes, por lo que podría haber mayor certeza en las respuestas de quienes han laborado por más tiempo en la Entidad.

Nivel de Instrucción

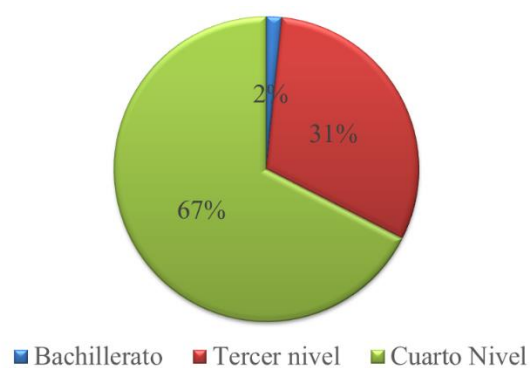


Figura 4. Resultados demográficos por nivel de instrucción

El nivel de instrucción de los participantes con un total del 67% demuestra que en su mayoría poseen formación académica de cuarto nivel, el 31% poseen tercer nivel de educación y tan solo el 2% son bachilleres, es decir los resultados respecto a la comprensión de los ítems que conformaban la encuesta fue bastante amplia.

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS – CONTROL INTERNO

El instrumento aplicado en esta investigación consta de 25 ítems, de los cuales 12 miden el control interno, por lo que el análisis realizado consolida los 5 componentes de esta variable.

4.2.1. Ambiente de control

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	20	8%	8%
Casi nunca	8	3%	11%
A veces	73	30%	41%
Casi siempre	65	26%	67%
Siempre	80	33%	100%
	246	100%	

Tabla 5. Ambiente de Control - Resultados de la encuesta

Interpretación: De 246 servidores encuestados, el 33% indicaron siempre, el 26% casi siempre, el 30% a veces, el 3% casi nunca y el 8% nunca, por lo que se puede inferir que la percepción que tienen los servidores universitarios sobre los procedimientos aplicados como ambiente de control en la gestión del talento humano de la Institución no son tan adecuados o probablemente no fueron socializados de una manera óptima.

Correlaciones			AMBIENTE_CTRL	GESTION_TH
Rho de Spearman	AMBIENTE _CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	246	246
	GESTION_ TH	Coeficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 6. Correlación entre el Ambiente de Control y la Gestión del Talento Humano

Interpretación: Existe una relación significativa positiva entre el ambiente de control y la gestión del talento humano, lo cual evidencia que se requiere seguir mejorando la normativa interna, procedimientos y lineamientos de la Institución, a fin de mejorar el componente base del control interno.

4.2.2. Evaluación del Riesgo

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	14	6%	6%
Casi nunca	38	15%	21%
A veces	86	35%	56%
Casi siempre	58	24%	80%
Siempre	50	20%	100%
	246	100%	

Tabla 7. Evaluación de riesgos - resultados de la encuesta

Interpretación: El 20% indicaron siempre, el 24% casi siempre, el 35% a veces, el 15% casi nunca y el 6% nunca, por lo que se puede concluir que los servidores universitarios consideran que los métodos de evaluación de riesgo de control interno en la gestión del talento humano son bastante adecuados y favorables, pero que requiere mejoras y fortalecimiento en los procedimientos implementados.

Correlaciones

		Eval_RIESGO	GESTION_TH
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,663**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	246	246
	Coefficiente de correlación	,663**	1,000
Gestion_TH	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 8. Correlación de la Evaluación de riesgos y la Gestión del Talento Humano

Interpretación: Existe una relación significativa positiva entre la evaluación del riesgo y la gestión del talento humano, por lo que se considera que es favorable para la Institución realizar mediciones del riesgo tanto interno como externo que podrían afectar negativamente, tomando de esta manera decisiones oportunas que permitan mitigar los riesgos.

4.2.3. Actividades de Control

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	5	2%	2%
Casi nunca	65	26%	28%
A veces	67	27%	56%
Casi siempre	66	27%	83%
Siempre	43	17%	100%
	246	100%	

Tabla 9. Actividades de Control - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 17% indicaron siempre, el 27% casi siempre, el 27% a veces, el 26% casi nunca y el 2% nunca, por lo que se puede determinar que los encuestados perciben la rotación de personal, la distribución de actividades, cumplimiento de funciones, no se cumplen totalmente en concordancia con la estructura organizacional o a su vez no están debidamente documentadas.

Correlaciones

		ACTIV_CONTROL	GESTION_TH
	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
ACTIV_CONTROL	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	246	246
	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
GESTION_TH	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	246	246

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 10. Correlación entre las Actividades de control y la Gestión del Talento Humano

Interpretación: Existe una relación significativa, alta y positiva entre las actividades de control y la gestión del talento humano, es decir previene la ocurrencia de riesgos innecesarios, minimiza el impacto de las consecuencias de los mismos, restablece el sistema en el menor tiempo posible, ayuda a asegurar que las respuestas a los riesgos sean ejecutadas, de forma apropiada y oportuna, asegurando el cumplimiento de logros y objetivos de manera más efectiva.

4.2.4. Información y Comunicación

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	20	8%	8%
A veces	103	42%	50%
Casi siempre	72	29%	79%
Siempre	51	21%	100%
	246	100%	

Tabla 11. Información y comunicación - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 21% indicaron siempre, el 29% casi siempre, el 42% a veces, y el 8% casi nunca, por lo que se puede inferir que los canales y mecanismos de información y comunicación implementados por la institución son bastante adecuados y de conocimiento de los usuarios, lo cual resulta favorable para el control interno, por cuanto la administración y conservación de documentos, así como los canales de información y comunicación son considerados coherentes con la naturaleza de las actividades que realiza el personal.

Correlaciones

			INF_COM_CONTROL	GESTION_TH
Rho de Spearman	INF_COM_CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	246	246
	GESTION_TH	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 12. Correlación entre Información y comunicación & la Gestión del Talento Humano

Interpretación: Existe una relación significativa positiva entre la información y comunicación & la gestión del talento humano, por lo que se considera indispensable establecer sistemas de información que constituyan un instrumento en el logro de los objetivos y metas de la institución, así como los canales de comunicación deben ser diseñados de acuerdo con las necesidades organizacionales, tanto en el aspecto de los servidores como de la Universidad como en los usuarios externos, generando un servicio eficiente y de calidad, con un óptimo aprovechamiento de recursos.

4.2.5. Monitoreo

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	3	1%	1%
Casi nunca	27	11%	12%
A veces	75	30%	43%
Casi siempre	75	30%	73%
Siempre	66	27%	100%
	246	100%	

Tabla 13. Monitoreo - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 27% indicaron siempre, el 30% casi siempre, el 30% a veces, el 11% casi nunca y el 1% nunca, por lo que se considera que, si existe un monitoreo favorable a las estrategias adoptadas como mecanismo del control interno institucional, a fin de saber si estos se cumplen, son efectivos, están implementados de manera adecuada o a su vez requieren de mejoras.

Correlaciones

		MONITOREO	GESTION_TH
Rho de Spearman	MONITOREO		
	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	246	246
	GESTION_TH		
	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
GESTION_TH	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 14. Correlación entre el Monitoreo y la Gestión del talento humano

Interpretación: Existe una relación significativa positiva entre el monitoreo y la gestión del talento humano, lo que indica que el control interno a través de las medidas adoptadas permite una adecuada gestión de riesgos en todos los niveles de la institución, a la vez que la información es fiable.

4.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4.3.1. Planificación del Talento Humano

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	7	3%	3%
Casi nunca	44	18%	21%
A veces	73	30%	50%
Casi siempre	63	26%	76%
Siempre	59	24%	100%
	246	100%	

Tabla 15. Planificación del talento humano - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 24% indicaron siempre, el 26% casi siempre, el 30% a veces, el 18% casi nunca y el 3% nunca, por lo que se puede inferir que la mayor parte de veces se realiza una adecuada planificación del talento humano, es decir se evalúan las necesidades organizacionales en aspectos del trabajo previo a la vinculación o desvinculación de personal, tomando en cuenta el aspecto presupuestario, optimización de recursos y a la vez alcanzar la eficiencia y eficacia de las operaciones organizacionales.

Correlaciones

			CONTROL_INTERNO	PLANIF_TH
Rho de Spearman	CONTROL_	Coeficiente de correlación	1,000	,811**
	INTERNO	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	246	246
	PLANIF_TH	Coeficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 16. Correlación entre la planificación del talento humano y el control interno

Interpretación: Existe una relación significativa, positiva y alta, entre la planificación del talento humano y el control interno, lo que indica que efectuar una adecuada planificación permite elevar positivamente el nivel de confianza en las medidas de control implementadas.

4.3.2. Distribución del trabajo

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	3	1%	1%
Casi nunca	32	13%	14%
A veces	63	26%	40%
Casi siempre	79	32%	72%
Siempre	69	28%	100%
	246	100%	

Tabla 17. Distribución del trabajo - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 28% indicaron siempre, el 32% casi siempre, el 26% a veces, el 13% casi nunca y el 1% nunca, por lo que se evidencia que los servidores tienen claramente definidas las funciones y responsabilidades de su cargo, así como el entorno organizacional donde pueden obtener la información requerida para el desarrollo de sus actividades.

Correlaciones			
		CONTROL_ INTERNO	DIST_TRABAJO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
	CONTROL_INTERNO Sig. (bilateral)	.	,000
	N	246	246
	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
	DIST_TRABAJO Sig. (bilateral)	,000	.
	N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 18. Correlación entre la distribución del trabajo y el control interno

Interpretación: Existe una relación alta, significativa y positiva entre la distribución del trabajo y el control interno, por lo que se determina que en el aspecto del talento humano es indispensable definir las atribuciones y responsabilidades de los servidores, minimizando errores o riesgos que pueden implicar arrogación de funciones en la ejecución de sus tareas.

4.3.3. Selección

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	4	2%	2%
Casi nunca	37	15%	17%
A veces	93	38%	54%
Casi siempre	62	25%	80%
Siempre	50	20%	100%
	246	100%	

Tabla 19. Selección - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 20% respondieron siempre, el 25% casi siempre, el 38% a veces, el 15% casi nunca y el 2% nunca, por lo que podría decirse que la percepción de los servidores respecto a los procesos de selección que realiza la institución es bastante positiva y aceptada, aunque sin duda requiere mejorar ciertos aspectos que darán una mayor confiabilidad, razonabilidad, eficiencia y eficacia en la vinculación laboral de nuevos servidores.

Correlaciones

		CONTROL_ INTERNO	SELECCION
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,757**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	246	246
	Coeficiente de correlación	,757**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 20. Correlación entre la selección y el control interno

Interpretación: Existe una relación alta, significativa y positiva entre la selección y el control interno, por lo que los procesos de selección tanto de personal académico como administrativo deben estar enmarcados en la normativa vigente, elevando el prestigio institucional y una cultura organizacional con identidad propia.

4.3.4. Capacitación

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	2	1%	1%
Casi nunca	41	17%	17%
A veces	91	37%	54%
Casi siempre	59	24%	78%
Siempre	53	22%	100%
	246	100%	

Tabla 21. Capacitación - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 22% contestaron siempre, el 24% casi siempre, el 37% a veces, el 17% casi nunca y el 1% nunca, por lo que se puede inferir que la mayor parte de los servidores consideran que la institución si brinda capacitaciones permanentes y conforme a las necesidades de aprendizaje y perfeccionamiento, además comprenden que esto permite desarrollar las habilidades y fortalezas que cada persona posee.

		CONTROL_ INTERNO	CAPACITACION
	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	246	246
	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 22. Correlación entre la capacitación y el control interno

Interpretación: Existe una relación alta, significativa y positiva entre la capacitación y el control interno, lo que demuestra que, en un mundo tan competitivo y cambiante, que evoluciona rápidamente, las oportunidades son escasas, por lo que es indispensable fortalecer las competencias técnicas y conductuales de cada individuo. Es por esto que es indispensable una continua formación profesional, adquirir nuevos conocimientos y poner en práctica ideas innovadoras en la manera que realizamos nuestro trabajo cotidianamente.

4.3.5. Compensación

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	49	20%	20%
Casi nunca	39	16%	36%
A veces	74	30%	66%
Casi siempre	36	15%	80%
Siempre	48	20%	100%
	246	100%	

Tabla 23. Compensación - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 20% indicaron siempre, el 15% casi siempre, el 30% a veces, el 16% casi nunca y el 20% nunca, por lo que se puede inferir que gran parte de los servidores no se sienten conformes en cuanto a la remuneración que perciben y los medios de compensación implementados en la institución en comparación con el trabajo que desempeñan y el grado de responsabilidad asignado en sus tareas, lo cual desmotiva al personal por no sentir que su trabajo sea valorado adecuadamente.

Correlaciones

			CONTROL_ INTERNO	COMPENSACIÓN
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,676**
	CONTROL_INTERNO	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	246	246
		Coeficiente de correlación	,676**	1,000
	COMPENSACIÓN	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	246	246

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 24. Correlación entre la compensación y el control interno

Interpretación: Existe una relación significativa, alta y positiva entre la compensación y control interno, lo que evidencia la necesidad de revalorizar los puestos, aplicando un método justo que permita medir tareas, tiempos, competencias y resultados de forma integral, generando así el desarrollo y promoción del personal.

4.3.6. Relaciones Humanas

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	ACUMULAC.
Nunca	10	4%	4%
Casi nunca	45	18%	22%
A veces	91	37%	59%
Casi siempre	62	25%	85%
Siempre	38	15%	100%
	246	100%	

Tabla 25. Relaciones Humanas - Resultados de la encuesta

Interpretación: El 15% indicaron siempre, el 25% casi siempre, el 37% a veces, el 18% casi nunca y el 4% nunca, por lo que se considera que las relaciones humanas del personal son bastante beneficiosas, es decir existe compañerismo, colaboración, trabajo en equipo, lo cual permite que exista una comunicación eficaz e interrelaciones satisfactorias sin afectación de las diferencias individuales.

Correlaciones

		CONTROL_ INTERNO	RELAC_ HUMANAS
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
	CONTROL_INTERNO Sig. (bilateral)	.	,000
	N	246	246
	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
	RELAC_HUMANAS Sig. (bilateral)	,000	.
	N	246	246

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 26. Correlación entre las relaciones humanas y el control interno

Interpretación: Se determinó una relación significativa, alta y positiva entre las relaciones humanas y el control interno, lo que demuestra que la Unidad de Administración del Talento Humano de la Universidad tiene un gran reto al que enfrentarse, garantizar las relaciones interpersonales positivas entre colaboradores y la búsqueda de un ambiente de trabajo productivo, por lo cual es esencial enfocarse en liderar el cambio organizacional.

4.4. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis, una vez definido que los datos no son normales, se ha empleado el estadígrafo Rho de Spearman, estudiando la relación de dependencia entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano.

Las reglas de decisión para comprobar la hipótesis son:

H₀ = El Control Interno **NO** tiene relación con la Gestión del Talento Humano.

H₁ = El Control Interno **SI** tiene relación con la Gestión del Talento Humano

			Correlaciones	
			CONTROL_INTERNO	GESTION_TH
Rho de Spearman	CONTROL_INTERNO	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	246	246
	GESTION_TH	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	246	246

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 27. Comprobación de la hipótesis - relación de las variables

De los resultados obtenidos se comprueba que el Control Interno si tiene relación con la Gestión del Talento Humano, puesto que la correlación es alta, significativa y positiva, tal como muestra la significancia bilateral de ,000 menor a 0,5.

4.5. IMPLICANCIA

La presente investigación tiene implicancia teórica, por cuanto generaliza conocimientos con un aporte a la literatura académica; y, práctica por la aplicabilidad del Control Interno en la Gestión del talento humano de las instituciones, especialmente de Educación Superior.

4.6. FUTURA INVESTIGACIÓN

Considero que la brecha de investigación respecto a las variables del Control Interno en la Gestión del Talento Humano, sugiere ser analizado en las Empresas Públicas dedicadas a la extracción y comercialización de derivados de Petróleo en Ecuador, por cuanto de la revisión del estado del arte no se ha encontrado investigaciones similares.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Mediante la revisión de la literatura científica se evidencia que existen amplias teorías de autores respecto a las variables de estudio, así como también brechas investigativas respecto a la incidencia que tiene el control interno en la gestión del talento humano, especialmente en instituciones de educación superior, por lo que este estudio aporta en la generalización de conocimientos científicos en ámbito de control, desarrollo y supervisión de personas y sus talentos laborales.
- En cuanto al control interno de la institución se identificaron cada uno de sus componentes, de lo cual se midió la correlación de cada uno según el modelo COSO, determinándose una relación alta, positiva y significativa en cada uno de los constructos de acuerdo con los resultados obtenidos estadísticamente, lo que indica que cada dimensión está estrechamente relacionada con la Gestión del talento humano.
- La aplicación estadística del estadígrafo Rho de Spearman determinó una correlación positiva, alta y significativa entre el Control Interno y la Gestión del Talento Humano, con una significancia bilateral de ,000 inferior al p-valor de 0,5 lo cual comprueba que la hipótesis planteada en esta investigación tiene certeza. De acuerdo con los resultados de la encuesta es posible inferir que el control interno si incide en la gestión del talento humano, en el caso de la Universidad Técnica de Ambato no está en el nivel más idóneo, existen falencias en los procedimientos implementados por cuanto el personal en la mayoría de los casos desconoce las directrices y lineamientos establecidos en cada uno de los componentes del control interno, dificultando la ejecución de las actividades, obstaculizando la consecución de los objetivos estratégicos institucionales; y, conllevando a una posible determinación de responsabilidades por parte de los órganos de control correspondientes.

5.2. RECOMENDACIONES

- Conceptualizar, analizar y definir procedimientos con sustento en las directrices emitidas en el informe COSO, socializarlas a los servidores universitarios con objeto de identificar y mitigar riesgos, implementar planes de mejora continua, estrategias de información y comunicación, realizar seguimientos y evaluaciones periódicas de la adopción de las recomendaciones dadas por la Contraloría General del Estado a través de los exámenes especiales ejecutados a la Universidad Técnica de Ambato.
- Evaluar y considerar la posibilidad de actualizar el manual de funciones de acuerdo con las competencias técnicas y conductuales requeridas en cada cargo, determinar directrices que faciliten adecuados y correctos procesos de selección, inducción y capacitación del personal, manteniendo equilibrio en la relación de necesidades organizacionales y necesidades de los servidores universitarios e incluir como política interna que la distribución de actividades de los servidores universitarios se realice de manera formal por escrito al inicio de su gestión en el cargo, permitiendo que conozcan la asignación específica de funciones y responsabilidades. Por otra parte, la rotación periódica de personal es un mecanismo adecuado para desconcentrar actividades claves que hayan estado sobre un servidor por un excesivo período de tiempo.
- Establecer lineamientos claros y precisos, de acuerdo con cada componente del Control Interno, que permitan fortalecer la Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Ambato, instituyendo a su vez planes y proyectos en materia del talento humano que promuevan el desarrollo de los servidores universitarios, fomentando un ambiente laboral positivo que permita mejorar habilidades y capacidades de las personas, aprendizaje continuo y una compensación justa, es decir gestionar el talento humano con calidad y calidez. Esto generará una idónea cultura organizacional y motivará al personal a prepararse y capacitarse para nuevos retos laborales, a la vez que se contará con la seguridad razonable que se espera en la ejecución de actividades del personal, brindando un servicio eficaz, eficiente y de calidad a usuarios internos y externos.

5.3. BIBLIOGRAFÍA

- Avendaño Bermejo, L. Y. (2018). *¿Cuál es la importancia del Control Interno en la Dirección de Gestión Humana por Competencias?*
- Bravo Sánchez, E. E., Zambrano Zambrano, M. I., & Bravo Giler, M. A. (2020). "Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí". *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 1312-1338.
- Chavez, A., & De la Cruz, N. (2019). *Análisis del ambiente de control interno basado en el modelo COSO de una empresa de transportes de la Región de San Martín*. Tarapoto: Universidad Peruana Unión.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Contraloría General del Estado. (2014). *Normas del Control Interno*.
- Contraloría General del Estado. (2017). *Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado*. Quito.
- Contraloría General del Estado. (s.f.). *Compendio de la Reglamentación de la CGE*. Quito, Ecuador.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Deloitte. (2015). *Deloitte*. Obtenido de COSO Evaluación de riesgos: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Evaluacion-Riesgos-COSO.pdf>
- Estupiñán Gaitán, R. (2020). *Análisis financiero y de gestión*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Estupiñán, R. (2006). *Control Interno y Fraudes con base en los ciclos transaccionales* *Análisis de Informe COSO I y II*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Federación Internacional de Contadores (IFAC). (Febrero de 2016). *Evaluar y mejorar el control*. En F. I. (IFAC), *Guía Internacional de buenas prácticas*. Mexico: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Fonseca Luna, O. (2011). *Sistemas de Control Interno para Organizaciones*. Lima: Instituto de Investigación en Accountability y Control - IICO.

- García, D. (2009). *Metodología para la Evaluación del Sistema de Control Interno (SCI) en el ISMMM*. Holguín: Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa.
- Gutierrez Colque, R. (2012). *Propuesta de una guía como herramienta de control interno para la unidad de auditoría Interna en la detección de fraudes para las empresas industriales*. La Paz.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. .
- Leiva Requesén, E., Vega Fernández, T. R., & Pérez Díaz, F. M. (2010). Metodología aplicada al control interno para los estudiantes de la carrera de contabilidad de cuarto año. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
- Llaja Díaz, A., & Quispe Fernández, N. (2021). *Control interno de personal y la gestión del talento humano en la Oficina de Gestión de Servicios*. Moyobamba: Universidad César Vallejo.
- Luna, G., Salazar, J., Alcivar, F., & Andrade, C. (2019). *Los sistemas de Control Interno y su incidencia en la eficiencia y eficacia empresarial*. Quito: Edicumbre Editorial Corporativa.
- Mantilla, S. (2013). *Auditoría del Control Interno*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Mendoza Zamora, W. M., Delgado Chávez, M. I., García Ponce, T. Y., & Barreiro Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 206-240.
- Ortiz Mosquera, G. (2021). "Control Interno COSO ERM aplicado al Talento Humano del Sector Público en Ecuador". *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 32-39.
- Pilataxi Criollo, C. E. (Mayo de 2015). Trabajo de titulación. "Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato". Ambato, Tungurahua, Ecuador: Repositorio UTA.
- Rodriguez, D. (2015). *La planificación del talento humano y su incidencia en la satisfacción de las necesidades de las empresas de la provincia de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Ruiz, R., & Escutia, J. (2017). *Sistemas de Control Interno*. Obtenido de Universidad Autónoma de México:
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/contaduria/4/apu>

nte/1461_30096_A_Sistemas_contro_interno_V1.pdf

- Santa Cruz Marín, M. (2014). El control interno basado en el modelo COSO. *Revista de Investigación de Contabilidad*, 36-43.
- Santillana González, J. R. (2015). *Sistemas de Control Interno*. Pearson.
- Soto, G. A. (2017). Propuesta de procedimientos de control interno para el área de Talento Humano. *Revista Publicando*, 14-32.
- Tipantaxi Pilapanta, J. A. (febrero de 2019). Trabajo de titulación para obtener la Maestría en Auditoría Gubernamental y Control. "El Control Interno y la Administración del Talento Humano. Caso de estudio: Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A". Quito, Pichincha, Ecuador: Repositorio IAEN.
- Universidad Técnica de Ambato. (2021). *Página Oficial de la Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <https://uta.edu.ec/v4.0/index.php/institucion/filosofia/102-institucion/filosofia/filosofia-historia/109-historia-uta>
- Valencia, R. (23 de julio de 2021). *Actualícese*. Obtenido de Control interno: definición, objetivos e importancia: <https://actualicese.com/definicion-de-control-interno/>
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: La Caracola Editores.
- Vega Pluas, T. E., & Villalta Sinche, T. M. (Septiembre de 2016). Tesis de grado. "Propuesta Control Interno para Optimizar la Gestión de Talento Humano en Disinagro". Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Vega, L., & Nieves, A. (2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno. *Ciencias Holguín*, 1-19.
- Vera Rabines, R. T. (2013). *Implementación de políticas y procedimientos de control interno en empresas del Sistema Financiero en estado de liquidación*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos. .

5.4. ANEXOS

- Autorización de la Institución para aplicar la encuesta al personal de la Universidad Técnica de Ambato.
- Instrumento aplicado
- Validación de expertos.



ANEXO 1

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LA UTA

El presente instrumento tiene fines académicos. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”. Se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su percepción. Las respuestas son totalmente anónimas y se guardará confidencialidad.

Objetivo: Analizar la incidencia del Control Interno en la Gestión del Talento Humano de las Instituciones de Educación Superior.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y seleccione la alternativa que sea más apropiada para Usted, mediante una escala de Likert del 1 al 5 donde:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

1. ¿Está de acuerdo en participar de la presente investigación?

SI

NO

Datos sociodemográficos

2. Género

Masculino

Femenino

Otros

3. Tiempo de servicio en la Institución

0 - 2 años

3 - 5 años

Más de 5 años

4. Situación Laboral

- Nombramiento Permanente
- Nombramiento Provisional
- Contrato Ocasional

5. Nivel de Instrucción

Bachillerato

Tercer Nivel

Cuarto Nivel

CONTROL INTERNO

ÍTEMS		ESCALA DE LIKERT				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Ambiente de Control		1	2	3	4	5
1	¿Los conocimientos, capacidades y habilidades del personal se reflejan en sus competencias técnicas?					
Evaluación de riesgo						
2	¿En el marco de control interno de personal, se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían impactar en la institución?					
3	¿Se han identificado los lineamientos de evaluación de riesgos que permitan cumplir los objetivos del control interno del personal?					
Actividades de Control						
4	¿Las funciones asignadas al personal son establecidas de acuerdo con la estructura organizacional de Direcciones y Unidades?					
5	¿Para evitar que una persona sea responsable de aspectos clave por un excesivo periodo de tiempo se da oportunamente la rotación del personal?					
6	¿Se ha realizado una adecuada evaluación de costo – beneficio en relación con el logro de los objetivos de la actividad de control?					
7	¿Los procesos, actividades y tareas están debidamente documentados para asegurar un adecuado desarrollo de los mismos?					
Información y comunicación						
8	¿Los sistemas de información diseñados e implementados por la entidad constituyen un instrumento para el logro de los objetivos y metas?					
9	¿Para asegurar el control de la entidad, se establece y aplica políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información, por requerimiento técnico o jurídico?					
10	¿Los canales de comunicación se han diseñado de acuerdo con las necesidades de la entidad?					
Monitoreo						
11	¿Existen normas internas para el seguimiento de los resultados y de medidas correctivas en la entidad?					
12	¿Existen normas internas para los compromisos de mejoramiento de la entidad?					

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ÍTEMS		ESCALA DE LIKERT				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Planificación de Talento Humano		1	2	3	4	5
1	¿La Institución cuenta con políticas que ayudan a fortalecer el desarrollo de las personas?					
2	¿La Institución cuenta con la planificación inclusiva de todos los actores involucrados?					
Distribución del trabajo						
3	¿La Institución tiene claramente definido la descripción de funciones de cada servidor?					
4	¿La Institución cuenta con servidores con las competencias y responsabilidades de acuerdo con sus puestos?					
Gestión de la selección						
5	¿La Institución integra a servidores idóneos para el puesto de acuerdo con el mérito, en igualdad de oportunidades?					
6	¿La Institución realiza la inducción general y específica del servidor referida al puesto; que garantiza la integración y adaptación al puesto?					
7	¿La Institución realiza la administración de expedientes que incluye el registro, actualización, conservación y control de los documentos del servidor público?					
Gestión de compensación						
8	¿La Institución cuenta con compensaciones acorde con el puesto y labores que desempeña el servidor?					
Gestión de la capacitación						
9	¿La Institución realiza capacitaciones que contribuyen a fortalecer las competencias de los servidores para mejorar la calidad de los servicios brindados?					
10	¿La Institución cuenta con oportunidades de carrera administrativa, mediante concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple?					
Gestión de las relaciones humanas						
11	¿La Institución cuenta con actividades orientadas a propiciar las condiciones para un buen ambiente de trabajo y mejora de la calidad de vida de los servidores?					
12	¿La Institución cuenta con estrategias de medición de la cultura organizacional y planes de acción respectivos?					
13	¿La Institución cuenta con estrategias orientadas a mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores sobre el ambiente de trabajo?					

ANEXO 2

Oficio de autorización para aplicar el instrumento de la investigación



Ambato, 25 de agosto del 2022
Memorando FCA-CDP-070-2022

Ingeniero
José Tomás Jácome López
Director de Talento Humano
Universidad Técnica de Ambato
Presente.-

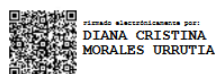
De mi consideración:

Con un atento y afectuoso saludo, me permito solicitar muy comedidamente se sirva autorizar a

la Ingeniera, **SILVIA ELIZABETH NÚÑEZ VILLAFUERTE**, con CC. 1804629531, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para que desarrolle su trabajo de investigación con fines académicos con el tema: **"CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR"**.

Por la gentil atención que brinde al presente, me es grato suscribir.

Atentamente,



firmado electrónicamente por:
**DIANA CRISTINA
MORALES URRUTIA**

Ing. Diana Morales Urrutia, PhD.
COORDINADORA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ANEXO 3

Validación del instrumento por juicio de expertos

Ítems del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

ITEMS. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO			SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Planificación de políticas de Talento Humano (PP)							
1	GTH_PP1	¿La Institución cuenta con estrategias de planificación del talento humano, que contribuye al fortalecimiento y mejora continua de los trabajadores?	4	4	4	4	
2	GTH_PP2	¿La Institución cuenta con políticas que ayudan a fortalecer el desarrollo de las personas?	4	4	4	4	
3	GTH_PP3	¿La Institución cuenta con procedimientos de planificación acorde con las necesidades de los servidores?	3	3	3	3	
4	GTH_PP4	¿La Institución cuenta con la planificación inclusiva de todos los actores involucrados?	4	3	4	4	
Organización y distribución del trabajo (OD)							
5	GTH_OD1	¿La Institución cuenta con tareas, funciones, responsabilidades, riesgos propios de cada puesto de trabajo?	4	4	4	4	
6	GTH_OD2	¿La Institución cuenta con servidores de acuerdo con el perfil del puesto en el que se desempeñan?	4	4	4	4	
7	GTH_OD3	¿La Institución tiene claramente definido la descripción de funciones de cada servidor?	4	4	4	4	
8	GTH_OD4	¿La Institución cuenta con servidores con las competencias y responsabilidades de acuerdo con sus puestos?	3	3	3	3	se relaciona con la pregunta 6
Gestión de la selección y vinculación laboral (SV)							
9	GTH_SV1	¿La Institución integra a servidores idóneos para el puesto de acuerdo con el mérito, en igualdad de oportunidades?	4	3	4	4	
10	GTH_SV2	¿La Institución realiza la inducción general referida a la información sobre la entidad y normas internas, lo que garantiza la integración y adaptación del servidor a la entidad?	3	3	3	3	

11	GTH_SV3	¿La Institución realiza la inducción específica del servidor referida al puesto; que garantiza la integración y adaptación al puesto?	4	4	4	4	Con la pregunta 10 las dos dan el mismo resultado
12	GTH_SV4	¿La Institución realiza la administración de legajos que incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor público?	3	2	3	3	
13	GTH_SV5	¿La Institución cuenta con el control de asistencia y tiempo de permanencia de los servidores en su lugar de labores, en concordancia con los horarios y la jornada?	4	4	4	4	
Gestión de compensación (CMP)							
14	GTH_CMP1	¿La Institución cuenta con compensaciones acorde con el puesto y labores que desempeña el servidor?	4	4	4	4	
15	GTH_CMP2	¿La Institución cuenta con el procedimiento de verificación de sobrevivencia y aplicación de la normativa para el pago de las pensiones a ex servidores?	4	2	3	4	
Gestión del desarrollo de capacitación (DC)							
16	GTH_DC1	¿La Institución realiza capacitaciones que ayudan a cerrar brechas identificadas en los servidores?	4	4	4	4	
17	GTH_DC2	¿La Institución realiza capacitaciones que contribuyen a fortalecer las competencias de los servidores para mejorar la calidad de los servicios brindados?	4	4	4	4	
18	GTH_DC3	¿La Institución cuenta con oportunidades de carrera administrativa, mediante concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple?	4	4	4	4	
Gestión de las relaciones humanas (RH)							
19	GTH_RH1	¿La Institución cuenta con procesos que buscan realizar actividades de prevención y resolución de conflictos?	4	4	4	4	
20	GTH_RH2	¿La Institución realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores?	3	4	4	4	

21	GTH_RH3	¿La Institución cuenta con actividades orientadas a propiciar las condiciones para un buen ambiente de trabajo y mejora de la calidad de vida de los servidores?	4	4	4	4	
22	GTH_RH4	¿La Institución cuenta con estrategias de medición de la cultura organizacional y planes de acción respectivos?	4	4	4	4	
23	GTH_RH5	¿La Institución cuenta con estrategias orientadas a mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores sobre el ambiente de trabajo?	4	4	4	4	

* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde:

"1" = Nunca

"2" = Casi nunca

"3" = A veces

"4" = Casi siempre

"5" = Siempre

Considere que las categorías deberían ir desde "Nunca" hasta "Siempre".



firmado electrónicamente por:
MERCEDES NATALY
MOYA MAYORGA

Apellidos y nombre del Experto Validador:

Ing. Mercedes Moya Mayorga

C.C. 1803267754

Cargo actual: DIRECTORA DE TALENTO HUMANO DE LA E.P. DE MOVILIDAD DE LATACUNGA

Fecha: 02-08-2022

Tabla de Calificación de los Ítems

Categoría	Calificación	Indicador
SUFICIENCIA Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema, pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ítems del Cuestionario

A la población objetivo se le pedirá que responda:

ITEMS. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO			SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Ambiente de Control (AC)							
1	CL_AC1	¿La Dirección de Talento Humano evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento del control interno de personal en la institución?	3	4	4	4	
2	CL_AC2	¿Se incorporan principios y valores como parte de la cultura organizacional de la entidad?	3	4	4	4	
3	CL_AC3	¿Se planifica, con componentes de visión, misión, metas y objetivos estratégicos?	1	1	1	1	N/A
4	CL_AC4	¿Se ha desarrollado, aprobado y actualizado la estructura organizativa que contribuya al cumplimiento de los objetivos y a la consecución de la misión de la institución?	3	3	3	3	
5	CL_AC5	¿Se ha formalizado la estructura organizacional a través de manuales de procesos, y organigramas para lograr un adecuado control interno en las áreas de la institución?	3	4	4	4	
6	CL_AC6	¿Se realiza una correcta selección, inducción y desarrollo del personal con el fin de lograr una aplicación exitosa de los elementos de control institucional?	1	1	1	1	N/A MUY GENERAL.
7	CL_AC7	¿Las competencias técnicas del personal se reflejan en conocimientos, capacidades y habilidades?	2	2	2	2	RESUMIDAS.
8	CL_AC8	¿Se ha asignado claramente al personal sus deberes y responsabilidades, relaciones de información, niveles y reglas de autorización, límites de autoridad para lograr los objetivos del control interno de personal?	4	4	4	4	
9	CL_AC9	¿La conformación de los equipos de trabajo responsables de la evaluación del control interno, se integra con miembros de comprobada competencia e idoneidad profesional?	1	1	1	1	N/A NO EXISTE DII
Evaluación de riesgo (ER)							
10	CL_ER1	¿En el marco de control interno de personal, se realiza un adecuado planeamiento de la administración de riesgos que podrían impactar en la institución?	3	4	4	4	

11	CI_ER2	¿Se ha realizado actividades de identificación de riesgos, externos e internos, que pueden afectar el logro de los objetivos de la institución?	3	4	4	4	
12	CI_ER3	¿Se ha realizado un análisis o valoración de los riesgos potenciales que pueden afectar el logro de los objetivos de la Institución?	1	1	1	1	N/A cumplimiento !!
13	CI_ER4	¿Se han identificado los lineamientos de evaluación de riesgos que permitan cumplir los objetivos del control interno del personal?	3	4	4	4	
Actividades de Control (ACTL)							
14	CI_ACTL1	¿Se ha definido claramente la responsabilidad asignada y formalmente comunicada a cada servidor de la Institución?	1	1	1	1	N/A = 8
15	CI_ACTL2	¿Las Direcciones y Unidades son establecidas de acuerdo con el cumplimiento de las funciones asignadas por el personal?	1	1	1	1	RESERVA
16	CI_ACTL3	¿La rotación del personal se da oportunamente, (lo que impide que) una persona sea responsable de aspectos clave por un excesivo periodo de tiempo?	1	1	1	1	RESERVA
17	CI_ACTL4	¿Se ha realizado una adecuada evaluación de costo – beneficio en relación con el logro de los objetivos de la actividad de control?	3	4	4	4	
18	CI_ACTL5	¿Se realizan controles sobre el acceso a los recursos o archivos, limitando su acceso sólo al personal autorizado?	3	4	4	4	RESERVA
19	CI_ACTL6	¿El control, los procesos, actividades y tareas están debidamente documentados para asegurar un adecuado desarrollo de acuerdo con los estándares establecidos?	1	1	1	1	N/A
20	CI_ACTL7	¿Se realizan controles para las TICs que garantizan el procesamiento de la información en el cumplimiento de los objetivos institucionales?	3	4	4	4	
Información y comunicación (IC)							
21	CI_IC1	¿Los flujos de información son coherentes con la naturaleza de las operaciones y decisiones que se adopten en cada nivel organizacional?	3	4	4	4	
22	CI_IC2	¿Para un adecuado control, los datos son registrados y comunicados en tiempo y forma oportuna, lo que permite cumplir con las obligaciones y responsabilidades del personal y funcionarios?	3	3	3	3	RESERVA
23	CI_IC3	¿Los sistemas de información diseñados e implementados por la entidad constituyen un instrumento para el establecimiento de las estrategias organizacionales y, por ende, para el logro de los objetivos y metas?	1	1	1	1	RESERVA

24	CI_IC4	¿Para asegurar el control de la entidad, se establece y aplica políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información, por requerimiento técnico o jurídico?	4	4	4	4	
25	CI_IC5	¿La comunicación interna está orientada a agilizar el flujo de mensajes entre los miembros de la entidad y su entorno?	3	4	4	4	
26	CI_IC6	¿Los canales de comunicación se han diseñado de acuerdo con las necesidades de la entidad?	4	4	4	4	
Supervisión (SP)							
27	CI_SP1	¿Existen normas básicas para las actividades de prevención y monitoreo en el marco del control interno de la entidad?	3	3	3	3	Responde N. Ninguna
28	CI_SP2	¿Existen normas básicas para el seguimiento de los resultados y de medidas correctivas en el marco del control interno de la entidad?	3	3	3	3	Responde N. Ninguna
29	CI_SP3	¿Existen normas básicas para los compromisos de mejoramiento en el marco del control interno de la entidad?	3	3	3	3	Responde N. Ninguna

* Las respuestas al cuestionario que se aplica a la población objetivo estarán en la escala Likert del 1 al 5; donde:

- "1" = Nunca
- "2" = Casi nunca
- "3" = A veces
- "4" = Casi siempre
- "5" = Siempre

Apellidos y nombre del Experto Validador:

NOMBRE: GRACE LUCÍA PARRA JILINO
C.C. 1803062903
CARGO: ESPECIALISTA PROVINCIAL DE AUDITORÍA 3
Fecha: 1 AGOSTO DE 2022


 Firma del Experto Validador

Tabla de Calificación de los Ítems

Categoría	Calificación	Indicador
<p>SUFICIENCIA Los ítems presentados bastan para obtener la medición del tema en investigación.</p>	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir el tema planteado
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto del tema, pero no corresponden con el tema en su totalidad
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar el tema completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro; tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con el tema o indicador que está midiendo.</p>	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con el tema investigado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con el tema investigado.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con el tema investigado.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con el tema investigado.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición del tema investigado
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido